

Boletim do Trabalho e Emprego

27

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%)
€ 22,18

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 27	P. 2201-2464	22-JULHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2203
Organizações do trabalho	2434
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. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro	2203
— CCT entre a ANET — Assoc. Nacional das Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2224
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e texto consolidado	2243
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e texto consolidado	2261
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2271
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2301
— CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2334
— CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2343
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2362
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2392
— ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos	2420

Pág.

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração 2434
- Sind. Independente da Banca — Alteração 2446

II — Corpos gerentes:

- Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP 2458
- Direcção Nacional do Sind. das Ciências e Tecnologias da Saúde 2459

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e afins 2460
- Assoc. Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem 2460
- Assoc. Empresarial do Concelho de Rio Maior 2461

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. 2461
- CTT do Centro de Distribuição Postal da Amora (Subcomissão) 2462
- Solvay Portugal, S. A. 2462
- Teatro Nacional D. Maria II, S. A. 2462
- Borealis Polímeros, S. A. 2462
- Hotel Sheraton de Lisboa 2463

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. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro.

CAPÍTULO I

Da área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodi-

usão sonora filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Julho a 30 de Junho de cada ano, com início em Julho de 2004.

3 — A proposta de revisão do presente CCT será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

4 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

CAPÍTULO II

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

As empresas devem:

- a) Tratar com urbanidade e respeitar os trabalhadores;
- b) Instalar os trabalhadores de acordo com as normas a estabelecer em regulamento de higiene e segurança a acordar entre as partes outorgantes deste contrato;
- c) Passar certificado de trabalho, designadamente aquando da cessação do contrato de trabalho, bem como preencher e assinar o competente impresso dos serviços de emprego que lhe seja apresentado pelo trabalhador;
- d) Prestar aos Sindicatos os esclarecimentos pedidos sobre a aplicação do presente CCT e sobre a situação dos demais trabalhadores;
- e) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, a pedido expresso dos trabalhadores, e remeter o respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita;
- f) Remeter aos Sindicatos outorgantes cópias dos mapas do quadro de pessoal enviadas ao IDICT;
- g) Ouvir os conselhos de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei e no presente contrato;
- h) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores, estimulando acções de formação geral e especializada, nas empresas ou através de instituição adequada, ou autorizando a frequência de iniciativas de instituições terceiras;
- j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos e regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções em razão de tal exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste contrato;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste CCT, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, haja acordo do trabalhador;
- e) Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;
- f) Exigir do jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o silêncio daquele sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- g) Obrigar os trabalhadores a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional;
- h) Utilizar ou ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes publicitários;
- i) Ceder, a qualquer título, textos ou sons originais ou de arquivo produzidos por jornalistas para serem inseridos em suportes promocionais de entidades exteriores à empresa ou grupo a que pertencem;
- j) Obrigar os trabalhadores a trabalhar para outra empresa ou órgão de informação diferente daquele a cujo quadro pertencem, sem o seu acordo expresso, quando a entidade patronal seja proprietária de outro ou outros órgãos ou empresas, salvo se, à data da entrada em vigor do presente CCT e por acordo anteriormente estabelecido, já vinham trabalhando para mais de um órgão de informação ou empresa.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores em geral:

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

2 — São deveres específicos do jornalista:

- a) Não revelar a quaisquer entidades, públicas ou privadas, a fonte das suas informações, quando entender que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e das empresas, designadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outra actividade relacionada com a publicidade, relações públicas ou assessoria de imprensa de empresas, entidades privadas ou organismos e departamentos públicos e em órgãos de soberania do poder central, regional e local.

Cláusula 7.^a

Direitos de autor

Havendo comercialização de trabalhos de autor, os respectivos autores têm direito a uma percentagem sobre o seu valor, a acordar caso a caso.

Cláusula 8.^a

Conselho de redacção

1 — O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas segundo regulamento por eles aprovado e funcionando segundo estatutos aprovados em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste contrato.

2 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou deste CCT, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de cinco dias úteis, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

3 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e convencionais, considerados representantes dos jornalistas.

Cláusula 9.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do regime de transferência do local de trabalho.

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

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

CAPÍTULO III

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 10.^a

Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normal laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que nos restantes casos assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para efeitos do n.º 2, o sindicato deverá comunicar o início e o termo do plenário no prazo de oito dias após a sua realização.

4 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou dos respectivos sindicatos, sem prejuízo da normal laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

5 — As reuniões serão convocadas e realizadas nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Direitos dos representantes sindicais

Os representantes eleitos dos trabalhadores têm direito a afixar no interior das empresas, em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal.

CAPÍTULO IV

Do recrutamento e movimentos de pessoal

Cláusula 12.^a

Condições mínimas de admissão

1 — A admissão de trabalhadores regula-se pelas pertinentes disposições da lei e do presente CCT.

2 — Salvo durante o período experimental, as empresas não podem ter ao seu serviço trabalhadores que não se encontrem habilitados com o respectivo título profissional, quando legalmente exigível.

3 — Só podem ser admitidos indivíduos com idade superior a 16 anos.

4 — São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso na profissão de jornalista as correspondentes ao 12.º ano de escolaridade, salvo excepções devidamente ponderadas pela entidade patronal.

5 — As colaborações de carácter jornalístico só podem ser prestadas por jornalistas, ou outros profissionais equiparados, ressalvando os casos de colaboração gratuita ou especializada e os que derivem do exercício do direito de opinião.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores obedecerá às seguintes disposições:

- a) O trabalhador pode ser sujeito a um período experimental de 60 dias consecutivos;
- b) Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção emitirá parecer não vinculativo sobre a admissão do estagiário de jornalista.

2 — O contrato de trabalho de trabalhadores já portadores de carteira profissional pode ficar sujeito, por acordo entre as partes, a um período experimental de 30 dias.

3 — O contrato de trabalho de trabalhadores admitidos a convite expresso da empresa não fica sujeito a qualquer período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem que haja lugar a indemnização.

Cláusula 14.^a

Estágio de jornalistas

1 — O estágio tem a duração de dois anos, incluindo o período de experiência.

2 — O período de estágio será reduzido para 12 meses aos estagiários com licenciatura em Jornalismo ou Comunicação Social e para 18 meses aos estagiários com um curso superior.

3 — Aos estagiários que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional em jornalismo certificados pelo INOFOR será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de um ano, dedução que não poderá ser acumulada com a referida no número anterior.

4 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento efectivo de todos os sectores das redacções e facultarão adequada formação profissional, em princípio durante o período laboral.

5 — Os estagiários comprometem-se a frequentar as acções de formação com assiduidade e zelo, tendo as empresas o direito de fiscalizar a aprendizagem e de sancionar situações de comprovada negligência.

6 — No último mês do estágio, o jornalista destacado para acompanhar o estagiário apresentará ao director uma apreciação escrita sobre a forma como decorreu o estágio, cuja cópia será entregue ao conselho de redacção.

CAPÍTULO V

Categorias e funções

Cláusula 15.^a

Actividades, categorias, funções e progressões

1 — As actividades desenvolvidas no sector integram-se nos seguintes grupos profissionais:

- a) Jornalista, locutor, radialista, sonorizador, técnico de som e técnico multimédia;
- b) Mecânico de antenas/electricista e técnico de electrónica;
- c) Telefonista, recepcionista, técnico administrativo, técnico de secretariado e técnico de vendas;
- d) Auxiliar de serviços e motorista;
- e) Trabalhador de limpeza.

2 — As definições das diversas categorias e funções são as constantes do anexo I.

3 — As progressões desenvolvem-se por seis escalões (anexo II), sendo o tempo máximo de permanência em cada um de cinco anos, excepto a carreira de trabalhador de limpeza, que terá apenas dois escalões, com progressão ao fim de cinco anos.

Cláusula 16.^a

Funções de direcção, chefia e coordenação

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 83.^a, os trabalhadores nomeados para qualquer das funções referidas nesta cláusula são obrigatoriamente recrutados de entre os trabalhadores das respectivas carreiras.

2 — Os trabalhadores nomeados a partir da entrada em vigor do presente CCT, para qualquer das funções supra-referidas, são investidos nas respectivas funções hierárquicas, podendo cessar tais funções a seu pedido ou por decisão da empresa. Em caso de cessação de funções, haverá obrigatoriamente um pré-aviso de 30 dias à outra parte.

3 — O trabalhador nomeado para as funções referidas beneficiará das evoluções escalonares previstas para a sua carreira de origem, contando todo o tempo de exercício nas funções para que foi nomeado.

4 — Ocorrendo, por iniciativa da empresa, a cessação das funções para que foi nomeado, após cinco anos de exercício destas, o trabalhador tem direito a uma compensação equivalente a três meses de retribuição correspondente às mesmas funções.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

No mês de Novembro de cada ano, as empresas afixarão nos locais de trabalho, durante 60 dias, em lugar bem visível, a cópia, com o visto da entrada no IDICT, do quadro dos mapas de pessoal relativo aos trabalhadores ao seu serviço.

CAPÍTULO V

Cessação e suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 18.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por prestação de serviço militar, requisição oficial, doença ou acidente, ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para todos os efeitos como antiguidade.

3 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por delito de opinião em resultado do exercício da actividade profissional efectivamente prestada à empresa, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito a receber desta, no momento do trânsito em julgado, a retribuição correspondente ao período da prisão preventiva.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o trabalho, sendo a reintegração obrigatória.

Cláusula 19.^a

Encerramento temporário ou diminuição da actividade da empresa

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de actividade por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se aquilo que o trabalhador receba por qualquer actividade substitutiva remunerada exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3 — Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

4 — O disposto nos números anteriores é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

5 — Quando o encerramento temporário ou a diminuição da actividade for devido a caso fortuito ou de força maior, a empresa optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores ou aplicar o regime de suspensão dos contratos de trabalho.

CAPÍTULO VII

Prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Período de trabalho

O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, sem prejuízo de regimes mais favoráveis que estejam ou venham a ser praticados.

Cláusula 21.^a

Horário normal de trabalho

1 — O horário normal de trabalho será estabelecido por mútuo acordo, segundo um dos seguintes esquemas:

- a) Prestação de um período de sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;
- b) Prestação de um período de sete horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição, não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga;
- c) Prestação de um período de oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga;
- d) Prestação de um período de oito horas diárias, com uma hora de intervalo para refeição não integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de folga.

2 — Nas empresas que empreguem até três jornalistas pode ser acordado com qualquer trabalhador um período semanal de trabalho de seis horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, acrescido de cinco horas ao sábado ou ao domingo.

3 — Cada hora de trabalho prestado ao sábado ou no domingo nos termos do número anterior será paga com um acréscimo de 50 % em relação ao valor da hora normal de trabalho.

4 — Qualquer alteração do horário estabelecido só poderá efectuar-se com o acordo do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho, receberão uma retribuição equivalente a 25 % da sua remuneração mensal efectiva.

2 — Consideram-se remuneradas pelo regime de isenção de horário de trabalho as primeiras vinte e uma horas cumpridas fora do período normal em cada mês de trabalho.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia podem estar isentos de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas estações de emissão nacional ou regional, e entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, nas estações de radiodifusão local, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho e devidamente determinado pela empresa, através da respectiva hierarquia.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho até ao limite de mais vinte e uma horas mensais para além do período normal.

3 — O trabalho suplementar só é exigível nos casos expressamente previstos na lei.

4 — O trabalho suplementar não pode ser compensado em tempo.

5 — O trabalhador está obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

6 — Para efeitos do número anterior, são motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada do trabalhador ou de membro do seu agregado familiar, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organização sindical, de segurança social ou da comissão de trabalhadores, bem como a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

7 — Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas em cada ano civil, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

8 — O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho contará sempre pelo mínimo de uma hora.

9 — O trabalho suplementar é pago nos termos da cláusula 37.^a

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso, feriado ou férias

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou férias quando ocorram circunstâncias ponderosas ou casos de força maior, dentro dos trâmites e limites previstos na lei e neste CCT.

2 — As empresas podem convocar a prestação de trabalho em dia feriado, sem prejuízo da invocação, pelo trabalhador, do direito ao seu gozo.

Cláusula 26.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de trabalhadores da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam efectivamente as suas funções, para qualquer outra.

2 — As transferências serão efectivadas por acordo escrito com os trabalhadores a transferir do qual constarão todas as condições da transferência, não podendo aqueles serem prejudicados na sua categoria, retribuição e demais garantias.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente as relativas a acréscimos com transportes.

Cláusula 27.^a

Substituições temporárias

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior — incluindo funções de chefia — tem direito a receber um subsídio cujo montante é igual à diferença entre a sua remuneração e a do trabalhador substituído.

Cláusula 28.^a

Serviço externo

1 — O serviço externo, quer tenha lugar na localidade normal de prestação de trabalho quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.

2 — O serviço prestado para além do período normal de trabalho é considerado trabalho suplementar e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 29.^a

Regime de prevenção

Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderá ser estabelecido um regime de prevenção, sem prejuízo das situações já constituídas.

Cláusula 30.^a

Deslocações

1 — Nas deslocações em serviço, a empresa pagará as despesas com alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, cujo limite máximo poderá ser previamente estabelecido.

2 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, aquele poderá optar por uma ajuda de custo com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Continente e Regiões Autónomas — 20% do valor do índice 100 da escala indiciária constante do anexo III;
- b) Estrangeiro — 50% do valor do índice 100 da escala indiciária constante do anexo III.

3 — Quando o serviço externo não obrigue a pernoita e abranja apenas o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 30% dos valores referidos no número anterior.

4 — Quando o serviço externo obrigue a pernoita e abranja o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 70% dos valores referidos no n.º 2.

5 — As despesas com transportes e comunicações, devidamente comprovadas, serão sempre integralmente pagas pela empresa.

Cláusula 31.^a

Utilização de viatura própria

1 — Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço desta para as deslocações necessárias.

2 — Nas situações referidas no n.º 1, o trabalhador tem direito a auferir a importância equivalente a 30% do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VIII

Da formação profissional

Cláusula 32.^a

Princípios gerais de formação

1 — As empresas incrementarão, quando possível, a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades detectadas.

2 — As empresas desenvolverão, quando possível, o aperfeiçoamento técnico-profissional dos seus trabalhadores, de acordo com as suas necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação referida nos números anteriores que decorra dentro do período normal de trabalho será, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço e submetido às disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

4 — As empresas facilitarão a frequência de cursos, estágios ou seminários relacionados com a profissão, mantendo, em princípio e nos termos do número seguinte, o pagamento do salário enquanto os mesmos durarem.

5 — Quando a empresa garanta o pagamento do salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, esta poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio no qual o trabalhador se compromete a manter-se ao serviço da empresa durante um determinado período, que não poderá exceder os dois anos.

Cláusula 33.^a

Efeitos na carreira profissional

1 — A empresa deverá ter em conta a qualificação obtida pelo trabalhador nas acções de formação que organize ou cuja frequência autorize para efeitos da sua progressão na carreira profissional.

2 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, a alteração da situação profissional do trabalhador, embora venha a abrir-lhe possibilidades de acesso, dentro da carreira estabelecida, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

CAPÍTULO IX

Da retribuição

Cláusula 34.^a

Princípios gerais da retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do contrato, do presente CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei, não se considera retribuição, designadamente:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes devidos ao trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas ao serviço da empresa;
- c) As gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de *tickets*, senhas de refeição ou qualquer outra;
- e) Subsídios de função por desempenho transitório de determinadas funções ou tarefas, mantendo, contudo, o trabalhador o direito a receber a parte correspondente a esse subsídio nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal enquanto se mantiver no desempenho das funções;
- f) A remuneração por trabalho nocturno, salvo quando este for prestado em período normal de trabalho, com carácter de regularidade, caso em que, enquanto se mantiver nessa situação, o trabalhador terá direito a receber o correspondente à média do subsídio de trabalho nocturno nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 35.^a

Noções e critérios de aplicação de tabelas

1 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal a prevista no anexo III para cada uma das categorias profissionais;
- b) Retribuição mensal efectiva a retribuição ilíquida mensal, compreendendo todas as prestações pagas mensalmente e com carácter de regularidade.

2 — As tabelas constantes do anexo III são distribuídas da seguinte forma:

- a) A tabela A aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura nacional e regional;
- b) A tabela B aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos com mais de 140 000 habitantes;
- c) A tabela C aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham entre 70 000 e 140 000 habitantes;
- d) A tabela D aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham até 70 000 habitantes.

Cláusula 36.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e de 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes efectivamente prestadas.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, a vencer quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e a gozar nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, feriado ou férias será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal e confere o direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, de acordo com a empresa. Na falta de acordo quanto ao gozo do dia de descanso, este será fixado pela empresa.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar e isenção de horário de trabalho

O trabalho suplementar efectuado em dia de descanso e feriado por trabalhadores isentos de horário de trabalho será remunerado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual à sua retribuição mensal efectiva.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

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

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

4 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 8 do mês de Dezembro, salvo nos casos de cessação de contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da cessação referida.

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e é paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de igual montante, também pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos do presente contrato, não implica redução do correspondente subsídio.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 1,2% do valor

do índice 100 da escala indicária constante do anexo III nas empresas abrangidas pela tabela A e a 0,8% do valor do mesmo índice nas empresas abrangidas pelas restantes tabelas.

Cláusula 42.^a

Subsídio de compensação por serviço externo

Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar em território nacional a mais de 200 km da sede da empresa onde trabalha ou em território estrangeiro a mais de 100 km da fronteira, o trabalhador tem direito a receber, além do reembolso das despesas nos termos deste contrato, uma compensação equivalente a 20% da respectiva retribuição diária por cada dia completo de serviço externo.

Cláusula 43.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade por cada período de cinco anos na mesma categoria, ou afim, e na mesma empresa, contados a partir da data em que atingir o nível salarial mais elevado da categoria, ou o cargo de chefia respectivo.

2 — Cada diuturnidade tem o valor de 4% sobre a remuneração base do escalão máximo da categoria respectiva.

3 — O limite máximo de diuturnidades será de sete.

4 — Para efeitos desta cláusula, são consideradas afins as categorias integradas em cada um dos grupos profissionais referidos no n.º 1 da cláusula 15.^a

5 — Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia mantêm o direito às diuturnidades respectivas.

CAPÍTULO X

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 44.^a

Descanso semanal

1 — Por cada cinco dias de trabalho consecutivos, o trabalhador tem direito a dois dias de descanso.

2 — A empresa poderá adoptar um sistema de folgas rotativo, devendo ser concedidas ao trabalhador pelo menos dois fins-de-semana em cada mês.

3 — Nas empresas com redacções até três jornalistas, pode ser atribuído a qualquer trabalhador um dia de descanso, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 21.^a

Cláusula 45.^a

Folgas coincidentes com feriados

Nas empresas com mais de 10 jornalistas, quando um dia de folga coincidir com um feriado, o trabalhador tem direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos ou, quando tal for impossível, em data a acordar com a empresa.

§ único. O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de folga de uma parte dos trabalhadores superior a 20% do total de trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Feriados

Para efeitos deste CCT, consideram-se feriados obrigatórios:

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remunerado de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte e no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

Cláusula 48.^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 dois 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 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é feita por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Os trabalhadores membros do mesmo agregado familiar, ou trabalhador cujo cônjuge trabalhe na empresa, têm direito a gozar as suas férias na mesma altura, desde que as necessidades do serviço o permitam.

3 — Os trabalhadores com filhos em idade escolar têm prioridade na escolha dos meses de Julho e Agosto.

4 — Na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, salvaguardando-se, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado até ao dia 31 de Março, e afixado nos locais de trabalho entre essa data e o dia 31 de Outubro de cada ano.

Cláusula 50.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Sempre que o trabalhador, na data prevista para o início das férias, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, será alterado o respectivo período.

4 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com a lei, prosseguindo o respectivo gozo, finda a situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 51.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

SECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 52.^a

Princípios gerais das licenças sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, excepto para a atribuição de diuturnidades.

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.^a

Princípios gerais das faltas

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

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As dadas no primeiro mês a seguir ao nascimento de um filho, até cinco dias seguidos ou interpolados;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, membro da Comissão de Redacção ou da Comissão de Trabalhadores;
- e) As motivadas pela frequência de aulas e prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos deste CCT e da lei;
- g) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, compreendendo nestas as dadas no dia do aniversário de nascimento do trabalhador e as dadas por motivo de doação graciosa de sangue, durante um dia por cada dádiva.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa com quem viva em união de facto, pais, sogros, filhos, enteados, noras, genros, padraço, madrasta e netos do próprio ou do cônjuge;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, bisnetos (do próprio ou do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto), irmãos, tios e cunhados;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 56.^a

Comunicação de faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas no prazo máximo de vinte e quatro horas a contar do primeiro dia da ausência do serviço, salvo comprovado impedimento.

3 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas pelos membros da direcção do sindicato por motivo da prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais que excedam quatro dias por mês;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical e membro do conselho de redacção e da Comissão de Trabalhadores que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, excepto as dadas no dia do aniversário de nascimento do trabalhador, as dadas por motivo de doação graciosa de sangue, ou outras assim decididas pela empresa ou previstas no contrato individual de trabalho.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Efeitos 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 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 sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na remuneração, designadamente em virtude de faltas injustificadas e licenças sem retribuição, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela fórmula prevista na cláusula 36.^a pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário.

CAPÍTULO XI

Das condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de nascimento de gémeos, a trabalhadora terá direito a uma licença suplementar de 30 dias por cada gémeo.

3 — Em caso de situação de risco clínico para si ou para o feto, a trabalhadora pode gozar uma licença especial durante o tempo que o médico considerar adequado, quando não lhe sejam garantidos o exercício e ou o local compatíveis com o seu estado.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença de paternidade

1 — O pai terá direito a uma licença de cinco dias seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurada ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 63.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias e até à data em que se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o n.º 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 64.^a

Dispensa para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — O direito à dispensa de trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 65.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma doença, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 66.^a

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 67.^a

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença do cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

Cláusula 68.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

As faltas previstas nas cláusulas 66.^a, 67.^a e 69.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consi-

deradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 69.^a

Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 66.^a aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 70.^a

Trabalhador-estudante

1 — As empresas facilitarão aos trabalhadores a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas habilitações literárias.

2 — Para tanto, poderão os trabalhadores na situação de estudantes-trabalhadores, caso as condições o permitam, ter horários de trabalho que de todo não inviabilizem a frequência escolar e as deslocações que esta imponha, além de outras regalias legalmente previstas, designadamente:

- a) Dispensas durante o ano lectivo, e por imperativo dos horários escolares, até seis horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas, sem perda de retribuição;
- b) Dispensa de dois dias para a prova escrita e de dois dias para a prova oral por cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o do dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.
§ único. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias das empresas;
- d) Gozo de licença até seis dias por ano, a descontar no vencimento.

3 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas no número anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar, nos termos da lei.

4 — As regalias consignadas nos números anteriores suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para obtenção de qualquer das regalias previstas.

Cláusula 71.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador, junto da empresa, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas na cláusula anterior, deve o trabalhador concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano com a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XII

Da disciplina do trabalho

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelas empresas como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquelas estabelecidos.

3 — 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.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias posteriores àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência teve conhecimento da infracção.

5 — Salvo no caso de repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instrução do processo ser comunicada à Comissão de Trabalhadores, podendo ser precedido de processo de inquérito, a elaborar nos termos da lei e deste CCT.

6 — Deverão ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, reduzida a escrito;
- b) O trabalhador tem direito apresentar a sua defesa por escrito e requerer as diligências de prova que houver por necessárias no prazo de 10 dias úteis;

- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) O conselho de redacção pronunciar-se-á sobre qualquer sanção disciplinar aplicável aos jornalistas dentro do prazo previsto no n.º 2 da cláusula 8.^a

Cláusula 73.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a decisão que manda instaurar o procedimento disciplinar.

2 — A nota de culpa, na qual serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados e as disposições legais ou contratuais indiciariamente atingidas, será entregue pessoalmente ao arguido, por protocolo, ou remetida por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá as diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a empresa, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de 3.

5 — O prazo para a apresentação da defesa pode ser excedido até um máximo de 10 dias sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício da defesa ou ao total apuramento da verdade.

6 — Efectuada a produção da prova, o instrutor elaborará um relatório completo, no qual se pronunciará sobre a existência material da infracção, a sua qualificação e gravidade e as disposições legais ou contratuais infringidas, concluindo, conforme o caso, pela proposta de aplicação de sanção ou arquivamento dos autos.

7 — Concluído o relatório, o processo será presente à administração, que, quando considere realizadas as diligências adequadas ou possíveis, proferirá a decisão final.

Cláusula 74.^a

Prazos

Na tramitação do processo, observar-se-ão os seguintes prazos:

- a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão de mandar instaurar o processo;
- b) Na instrução do processo, não deve decorrer um prazo superior a 15 dias entre cada diligência;
- c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção, pela administração, do processo instruído e concluído.

Cláusula 75.^a

Suspensão preventiva

Nos termos da lei, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância do previsto neste CCT sempre que motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens que violem o disposto neste CCT, no Código Deontológico ou no Estatuto de Jornalista e na lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissão de trabalhadores, conselho de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
- d) Denunciar o não cumprimento deste CCT e demais legislação;
- e) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;
- f) Recusar-se a revelar as fontes de informação, no caso dos jornalistas.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até nove meses após qualquer dos factos enunciados nas alíneas a), b), d), e) e f) desta cláusula e até 18 meses em relação aos mencionados na alínea c) do mesmo número e cláusula.

Cláusula 78.^a

Registo das sanções disciplinares

1 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com a indicação dos respectivos motivos, devem ser averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

2 — Se a sanção aplicada for o despedimento, o trabalhador poderá requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

CAPÍTULO XIII

Da higiene e segurança no trabalho

Cláusula 79.^a

Princípio geral de higiene e segurança no trabalho

As empresas obrigam-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XIV

Das prestações de carácter social

Cláusula 80.^a

Seguros

Por forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço, as empresas obrigam-se a fazer, além dos seguros contra acidentes de trabalho, nos termos da lei, seguros de acidentes pessoais em viagem para os trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro.

CAPÍTULO XV

Disposições complementares e transitórias

Cláusula 81.^a

Comissão paritária

A resolução de situações omissas ou duvidosas caberá a uma comissão paritária constituída por dois representantes da APR e um representante de cada um dos dois Sindicatos outorgantes, que poderão ser tecnicamente assessorados.

Cláusula 82.^a

Comissão arbitral

A resolução dos casos controvertidos caberá a uma comissão arbitral, composta por um elemento da APR, um representante do sindicato e um terceiro elemento designado de comum acordo.

Cláusula 83.^a

Disposição transitória relativa à integração dos actuais trabalhadores

1 — Os trabalhadores serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I e numa função de direcção, chefia ou coordenação, caso a exerça.

2 — Os trabalhadores, sem funções de chefia, actualmente ao serviço das empresas serão integrados nos

escalões salariais correspondentes à remuneração base auferida, devendo porém ser colocados no escalão imediatamente superior caso a referida remuneração exceda o valor do escalão anterior.

3 — Nos casos em que a remuneração base auferida seja superior à remuneração prevista neste CCT para essas actividades, os trabalhadores actualmente ao serviço das empresas que desempenhem funções de direcção, chefia, coordenação, edição, de realizador e de produtor serão directamente integrados nas respectivas funções de chefia (previstas no anexo II).

4 — Caso a retribuição não o permita, a integração será feita no escalão que comporte a retribuição base do trabalhador, na respectiva carreira.

Cláusula 84.^a

Disposição transitória relativa às diuturnidades

1 — Na data de produção de efeitos do presente CCT, as diuturnidades dos trabalhadores classificados no último escalão ou em cargos de direcção, chefia ou coordenação serão calculadas com base na remuneração prevista para o último escalão da respectiva carreira, sendo atribuída uma diuturnidade se o trabalhador detiver 25 anos de profissão e adicionalmente mais uma por cada período de cinco anos.

2 — Atendendo à carreira específica do trabalhador de limpeza, a atribuição de uma diuturnidade ocorrerá se o trabalhador detiver 10 anos de profissão, e adicionalmente auferirá também mais uma por cada período de cinco anos.

3 — Entende-se, para este efeito, como profissão o desempenho de actividades correspondentes às categorias agregadas em cada um dos grupos profissionais previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 15.^a

Cláusula 85.^a

Equiparação de categorias

Tendo em conta o descritivo de funções das categorias de radialista e de locutor, estas são equiparadas à de jornalista, para os efeitos legais.

ANEXO I

Carreiras profissionais

O ingresso e a progressão nas carreiras profissionais abrangidas por este CCT obedecem genericamente às seguintes condições:

a) Promoção de escalão — permanência de cinco anos na categoria anterior.

Quando ocorram mudanças de carreira profissional, o tempo de serviço prestado na carreira anterior é contado na nova carreira se for derivada ou afim daquela.

1 — Elenco de categorias e suas definições

Jornalista. — Pesquisa, investiga e recolhe informações sobre factos e acontecimentos; trata a informação enviada pelas agências de notícias; redige notícias e crónicas; traduz textos de uma determinada língua para

outra, se para tal estiver habilitado; realiza e apresenta serviços de notícias, programas informativos, entrevistas e debates, organizando e planificando as suas estruturas e alinhamentos; efectua reportagens, operando os equipamentos necessários. Pode adquirir uma especialização, numa ou em várias áreas, que o torna perfeitamente qualificado para, sobre as mesmas, ser o repórter/redactor preferencial.

Radialista. — Organiza o programa do ponto de vista da sua estrutura e conteúdos, musicais, publicitários, etc.; efectua programas ou colabora na produção dos mesmos, nomeadamente ao nível da organização da agenda, marcação de entrevistas, etc.; executa ao microfone a leitura de textos escritos por si ou por outrem; traduz textos de uma determinada língua para outra, se para tal estiver habilitado; faz a apresentação e animação de programas e conduz entrevistas ou debates, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior; executa a cobertura de acontecimentos e investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem; faz a leitura de anúncios publicitários, podendo ser também o responsável pela sua criação e concepção; procede à montagem de programas, seleccionando e aplicando frases, trechos musicais ou quaisquer outros elementos; executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *jingles* ou *spots*; opera e controla todo o equipamento específico de estúdio, bem como os equipamentos de exteriores necessários à execução de reportagem; realiza testes de rotina dos equipamentos por forma a verificar o seu bom funcionamento; informa os superiores hierárquicos ou o responsável da manutenção e reparação dos equipamentos quando detecta sinais de mau funcionamento.

Locutor. — Executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates e apresenta programas, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior; executa a cobertura de acontecimentos e investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem.

Técnico multimédia. — Efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e controlo de níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; procede à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido; concebe e executa a edição de elementos de natureza escrita, gráfica de animação, fotografia, sonoras, musicais, vídeo ou outras, de acordo com as artes respectivas; concebe e executa a edição e montagem de programas mediante a selecção de composições musicais e cria outros efeitos sonoros e de multimédia, inserindo-os em programas, tendo em vista, designadamente, os literários e dramáticos, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador; concebe e executa a edição e montagem definitiva dos programas sonoros e de multimédia, ou seus elementos, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, designadamente sistemas de edição digital ou outros assistidos por computador, procedendo

à execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas, bem como a selecção das fontes necessárias e ficheiros informáticos nos formatos adequados, realizando a sua execução, montagem, sincronização e sequenciação definitivas, assumindo a responsabilidade pela sua edição; coordena os meios materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa multimédia; utiliza, de uma forma autónoma, os meios disponíveis, recorrendo a todas as tecnologias a que tenha acesso, especificamente tecnologias multimédia, por forma a alcançar uma perfeita edição do programa ou de produto mediático equivalente, para utilização em novos suportes como a Internet, o CD-ROM ou qualquer outro de difusão digital. Pode em sistemas digital de multimédia assistidos por computador efectuar, entre outras, operações de:

- Eliminação diária de ficheiros previamente marcados para apagar;
- Cópias de segurança da base de dados;
- Reindexação da base de dados;
- Cópias, em suporte informático, de conteúdos sonoros e de multimédia;
- Manutenção de rotina aos equipamentos constitutivos do sistema de multimédia;
- Apoio a outros utilizadores.

Técnico de som. — Efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e o controlo dos níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; recebe e canaliza os circuitos, processa o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão, com utilização de técnicas multimédia de edição digital; procede à composição de fontes sonoras, musicais ou outras, à montagem de programas, à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido.

Sonorizador. — Selecciona e aplica trechos ou frases musicais e quaisquer outros elementos inerentes à sonorização ou sonoplastia, por sua iniciativa ou por indicação de outrem; procede à montagem definitiva de programas, executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *jingles* ou *spots*. Sem prejuízo da sua função principal, desempenha também, sempre que necessário, as funções de técnico de som.

Técnico de electrónica. — Monta, ensaia e repara os equipamentos de emissão e de apoio e assegura a sua condução e manutenção nos centros emissores, nos estúdios e no exterior; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes; mede, analisa e regista dados e características de sinais radioeléctricos nas estações emissoras de radiodifusão.

Mecânico de antenas/electricista. — Monta, instala, repara e conserva torres e suportes de emissão e de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos fixos ou móveis e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, nomeadamente sistemas eléctricos, desde que aplicados nas torres de emissão; coopera com os técnicos de electrónica na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas.

Técnico de vendas. — Vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes; faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; efectua cobranças; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas e faz serviço de pós-venda.

Técnico de secretariado. — Executa, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina de gabinete do seu superior hierárquico; efectua as tarefas de secção do correio e sua leitura, separação, classificação e registo, promovendo a sua distribuição pelos diversos sectores da empresa; elabora correspondência em língua portuguesa ou estrangeira; dactilografa todo o género de textos; marca entrevistas e reuniões e recorda-as ao superior hierárquico; efectua marcações de viagens; atende e efectua telefonemas e trabalha com as diversas máquinas auxiliares de escritório tais como telex, telefax e fotocopiadoras; redige actas de reuniões de trabalho e outros documentos, conforme instruções que lhe forem dadas; organiza e mantém em dia o arquivo do sector.

Técnico administrativo. — Executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios escritório:

Recepciona e regista a correspondência e reencomenda-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto ou da prioridade da mesma;

Efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida;

Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;

Prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento;

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

Controla a gestão do economato da empresa; Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico.

Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal;

Processa vencimentos efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Recepcionista. — Assegura o funcionamento da recepção, procedendo à identificação dos visitantes, dos funcionários e dos colaboradores; atende e encaminha as visitas e regista as suas entradas e saídas.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo às extensões internas as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; anota em registo próprio determinado tipo de chamadas; toma nota das mensagens recebidas e fá-las chegar ao sector ou pessoas a quem se destinam; pode operar um equipamento de gestão telefónica; atende e encaminha os visitantes, procedendo à sua identificação.

Auxiliar de serviços. — Executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua fora da empresa a entrega de documentos ou materiais diversos; executa no exterior tarefas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente junto das estações de correio, bancos, repartições públicas, publicações periódicas, estabelecimentos comerciais, etc., conduzindo, desde que habilitado para tal, veículos de toda a espécie, para proceder à entrega ou recepção dos respectivos documentos ou materiais; faz recados; pode eventualmente fazer cobranças e pagamentos; auxilia, quando necessário, a movimentação do equipamento da empresa; faz internamente a entrega de mensagens e objectos; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos, de embalagem e de endereçamento; anuncia, acompanha e informa os visitantes; percorre os vários edifícios da empresa, verificando a limpeza e as pequenas avarias aí existentes; providencia as respectivas reparações, com meios próprios ou recorrendo a terceiros, quando necessário.

Motorista. — Conduz veículos automóveis ligeiros ou pesados de passageiros, de carga ou mistos; pode transportar passageiros e mercadorias, colaborando na sua carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza das mercadorias e os percursos; assegura-se de que as viaturas estão em boas condições de funcionamento e abastecidas de combustível; verifica níveis de água, óleo e bateria, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza.

Trabalhador de limpeza. — Procede à limpeza e arrumação de espaços determinados, utilizando para o efeito

os meios adequados. Quando não integrado em equipa, pode executar pequenas tarefas simples de carácter não especificado.

2 — Funções de coordenação dos serviços

Coordenador de produção. — Em conformidade com a grelha de programas e com as orientações recebidas, elabora os alinhamentos (diários e semanais) da programação, assim como os planos de difusão pública das emissões; elabora os mapas horários normais e suplementares e assegura a gestão operacional das alterações imprevistas e de curto prazo na emissão; procede à distribuição dos mapas pelos centros de emissão; elabora as folhas de locução e os alinhamentos de *trailers* e *spots*; verifica as relações de registos magnéticos para as emissões dos vários programas; executa a coordenação dos programas, incluindo a dos destinados a intercâmbio; preenche os pedidos de gravação (transcrição); controla a execução dos mesmos e informa a chefia acerca dos pedidos não efectuados; zela pelo cumprimento das disposições legais relativas a direitos de autor; verifica se as emissões respeitam as linhas de orientação superiormente definidas; identifica os problemas e factores críticos dos sectores intervenientes nas emissões e reporta-os ao seu superior hierárquico; coordena com outras direcções a execução do plano de programas aprovado, bem como as respectivas alterações; elabora informações e pareceres sobre a sua área de actuação. É responsável pela execução da política musical e estética da estação e pela inserção e codificação da música usada em programa, assim como pela codificação de todos os elementos estéticos e promocionais.

Coordenador de serviços técnicos. — Mantém os equipamentos (captação/gravação, tratamento, edição e emissão) a funcionar adequadamente, através de intervenções de reparação e ou adaptação/ajustamento, de modo a permitir a sua boa utilização em estúdio ou no exterior; planeia e organiza (diária, semanal ou mensalmente) a sua intervenção; adapta os equipamentos, ao nível dos cabos de ligação, de captação (som e ou imagem) e emissão, em função de cada dos equipamentos necessários para cada «evento» e dos meios técnicos existentes; identifica as causas de mau funcionamento dos equipamentos; identifica os materiais necessários à intervenção técnica nos equipamentos de exterior ou de estúdio; repara, quando necessário, os equipamentos que necessitam de intervenção técnica; envia, para as prestadoras de serviço de manutenção/reparação externa, quando não são reparáveis internamente, os equipamentos para serem alvo de reparação; identifica necessidades de novos equipamentos e ou adaptação de equipamentos e instalações; apresenta, ao superior hierárquico, soluções de aquisição, remodelação/adaptação de equipamentos e de instalações, exequíveis técnica e financeiramente; intervém tecnicamente na montagem de novos estúdios ou na adaptação de estúdios existentes ao nível da montagem e ou adaptação de equipamentos; mantém relações funcionais internas, nomeadamente com as áreas de captação, tratamento, edição e emissão; pode identificar e adquirir os materiais/peças necessárias à constituição de um *stock* de peças/materiais; pode participar na elaboração de projectos de novos estúdios ou na adaptação de estúdios existentes; pode supervisionar as actividades relacionadas com a gestão e racionalização dos meios disponíveis; pode participar na execução do plano de manutenção preventiva.

Realizador. — Concebe e apresenta propostas de programas; realiza programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas a esse efeito; assegura a apresentação de programas; é o principal responsável criativo pela forma e conteúdo do programa, competindo-lhe a adaptação e o tratamento adequado através dos meios e processos técnicos e artísticos acordados; coordena o trabalho da equipa de realização, assumindo a responsabilidade pela edição do programa e assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas envolvidas no projecto, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para execução do programa.

Produtor. — Planifica e assegura a organização, coordenação e administração dos meios externos e internos, materiais e humanos intervenientes; pode conceber e apresentar propostas de programas; estuda e coordena a maneira de as pôr em execução; é responsável pela gestão e controlo orçamental do programa ou programas; elabora os orçamentos respectivos; controla os meios materiais e humanos, necessários para pôr em execução o programa, responsabilizando-se pela actividade de todos os que participam na produção, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

Director de vendas. — Planeia, dirige e coordena as actividades das vendas:

- Define os espaços territoriais de vendas dos produtos, distribui-os pelos vendedores e coordena os respectivos trabalhos;
- Estuda e analisa os mercados para determinar as necessidades dos consumidores, o volume de vendas possível, os preços e a concorrência e concebe campanhas de vendas de acordo com os objectivos da empresa;
- Analisa os relatórios dos vendedores e define programas de promoção de vendas;
- Colabora com outros serviços, nomeadamente em estudos sobre novos produtos/serviços e definição de objectivos de produção.

Pode participar na definição das campanhas publicitárias com os organismos competentes.

Chefe de vendas. — Para além das funções de técnico de vendas, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa:

- Estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial;
- Efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência;
- Avalia os resultados das equipas de vendas e os desvios face ao cumprimento dos objectivos;
- Divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes facultem um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como:

- Colabora na determinação da política da empresa; Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais;
- Orienta, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos;
- Cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de uma maneira eficaz;
- Colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de secção. — Além das funções mais qualificadas das áreas administrativas e de secretariado, coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

Chefe de redacção. — É o trabalhador que define a orientação editorial dos serviços noticiosos e que dirige e coordena os serviços redactoriais da emissora.

Editor-chefe. — É o trabalhador que, para além das funções de editor, coordena a actividade dos outros editores, podendo substituir o chefe de redacção nas suas ausências e impedimentos.

Editor. — É o trabalhador que coordena a redacção, no exercício da sua actividade, apresentando e realizando serviços noticiosos e outros programas informativos.

ANEXO II

Níveis e escalões profissionais

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Jornalista	E		1		2		3		4		5		6				
Radialista			1		2		3		4		5		6				
Locutor		1		2		3		4		5		6					
Técnico multimédia			1		2		3		4		5		6				
Técnico de som		1		2		3		4		5		6					
Sonorizador		1		2		3		4		5		6					
Técnico de electrónica			1		2		3		4		5		6				
Mecânico de antenas/electricista		1		2		3		4		5		6					
Técnico de vendas			1		2		3		4		5		6				
Técnico de secretariado			1		2		3		4		5		6				
Técnico administrativo		1		2		3		4		5		6					
Recepcionista	1	2	3		4		5		6								
Telefonista	1	2	3		4		5		6								
Auxiliar de serviços	1	2	3		4		5		6								
Motorista	1	2	3		4		5		6								
Trabalhador de limpeza	1	2															
Funções de coordenação dos serviços:																	
Coordenador de produção																	×
Coordenador de serviços técnicos																	×
Realizador																	×
Produtor																	×
Director de vendas																	×
Chefe de vendas																	×
Director de serviços																	×
Chefe de secção																	×
Editor													×				
Editor-chefe															×		
Chefe de redacção																	×

Nível 1:

- Jornalista estagiário;
- Recepcionista do 1.º escalão;
- Telefonista do 1.º escalão;
- Auxiliar de serviços do 1.º escalão;
- Motorista do 1.º escalão;
- Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

Nível 2:

- Locutor do 1.º escalão;
- Técnico de som do 1.º escalão;
- Sonorizador do 1.º escalão;
- Mecânico de antenas/electricista do 1.º escalão;
- Técnico administrativo do 1.º escalão;
- Recepcionista do 2.º escalão;

Telefonista do 2.º escalão;

- Auxiliar de serviços do 2.º escalão;
- Motorista do 2.º escalão;
- Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

Nível 3:

- Jornalista do 1.º escalão;
- Radialista do 1.º escalão;
- Técnico multimédia do 1.º escalão;
- Técnico de electrónica do 1.º escalão;
- Técnico de vendas do 1.º escalão;
- Técnico de secretariado do 1.º escalão;
- Recepcionista do 3.º escalão;
- Telefonista do 3.º escalão;
- Auxiliar de serviços do 3.º escalão;
- Motorista do 3.º escalão.

Nível 4:

Locutor do 2.º escalão;
Técnico de som do 2.º escalão;
Sonorizador do 2.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 2.º escalão;
Técnico administrativo do 2.º escalão.

Nível 5:

Jornalista do 2.º escalão;
Radialista do 2.º escalão;
Técnico multimédia do 2.º escalão;
Técnico de electrónica do 2.º escalão;
Técnico de vendas do 2.º escalão;
Técnico de secretariado do 2.º escalão;
Recepcionista do 4.º escalão;
Telefonista do 4.º escalão;
Auxiliar de Serviços do 4.º escalão;
Motorista do 4.º escalão.

Nível 6:

Locutor do 3.º escalão;
Técnico de som do 3.º escalão;
Sonorizador do 3.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 3.º escalão;
Técnico administrativo do 3.º escalão.

Nível 7:

Jornalista do 3.º escalão;
Radialista do 3.º escalão;
Técnico multimédia do 3.º escalão;
Técnico de electrónica do 3.º escalão;
Técnico de vendas do 3.º escalão;
Técnico de secretariado do 3.º escalão;
Recepcionista do 5.º escalão;
Telefonista do 5.º escalão;
Auxiliar de serviços do 5.º escalão;
Motorista do 5.º escalão.

Nível 8:

Locutor do 4.º escalão;
Técnico de som do 4.º escalão;
Sonorizador do 4.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 4.º escalão;
Técnico administrativo do 4.º escalão.

Nível 9:

Jornalista do 4.º escalão;
Radialista do 4.º escalão;
Técnico multimédia do 4.º escalão;
Técnico de electrónica do 4.º escalão;
Técnico de vendas do 4.º escalão;
Técnico de secretariado do 4.º escalão;
Recepcionista do 6.º escalão;
Telefonista do 6.º escalão;
Auxiliar de serviços do 6.º escalão;
Motorista do 6.º escalão.

Nível 10:

Locutor do 5.º escalão;
Técnico de som do 5.º escalão;
Sonorizador do 5.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 5.º escalão;
Técnico administrativo do 5.º escalão.

Nível 11:

Jornalista do 5.º escalão;
Radialista do 5.º escalão;
Técnico multimédia do 5.º escalão;
Técnico de electrónica do 5.º escalão;
Técnico de vendas do 5.º escalão;
Técnico de secretariado do 5.º escalão.

Nível 12:

Locutor do 6.º escalão;
Técnico de som do 6.º escalão;
Sonorizador do 6.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 6.º escalão;
Técnico administrativo do 6.º escalão.

Nível 13:

Jornalista do 6.º escalão;
Radialista do 6.º escalão;
Técnico multimédia do 6.º escalão;
Técnico de electrónica do 6.º escalão;
Técnico de vendas do 6.º escalão;
Técnico de secretariado do 6.º escalão;
Editor.

Nível 14:

Editor-chefe.

Nível 15:

Realizador;
Produtor;
Chefe de vendas;
Chefe de secção.

Nível 16:

Coordenador de produção;
Coordenador dos serviços técnicos;
Director de vendas;
Director de serviços;
Chefe de redacção.

ANEXO III

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

(Em euros)

Nível	Índices			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1	120	110	100	100
2	130	115	105	105
3	145	120	110	105
4	155	125	115	110
5	170	135	120	110
6	180	140	125	115
7	195	145	130	120
8	210	150	135	125
9	225	155	140	125
10	240	160	145	130
11	255	160	145	130
12	270	165	150	135
13	285	165	155	140
14	290	170	160	150
15	300	175	165	155
16	310	180	175	160

Índice 100 = € 371,32.

Remunerações mínimas

(Em euros)

Nível	Salários			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1	445,58	408,45	371,32	371,32
2	482,71	427,01	389,88	389,88
3	538,41	445,58	408,45	389,88
4	575,54	464,14	427,01	408,45
5	631,24	501,28	445,58	408,45
6	668,37	519,84	464,14	427,01
7	724,06	538,41	482,71	445,58
8	779,76	556,97	501,28	464,14
9	835,46	575,54	519,84	464,14
10	891,16	594,10	538,41	482,71
11	946,85	594,10	538,41	482,71
12	1 002,55	612,67	556,97	501,28
13	1 058,25	612,67	575,54	519,84
14	1 076,81	631,24	594,10	556,97
15	1 113,95	649,80	612,67	575,54
16	1 151,08	668,37	649,80	594,10

ANEXO IV

Protocolo sobre regulamentação das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho

Entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão, adiante também designada por APR, o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, igualmente designado por STT, e o Sindicato dos Meios Audiovisuais, designado por SMAV, é estabelecido o seguinte:

1 — A APR e os Sindicatos acordam negociar, até ao final do ano 2004, um regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, para ser incluído como anexo ao CCT para vigorar em 2005.

§ único. Havendo motivos justificados, as partes podem prorrogar, por comum acordo, o prazo de negociação.

2 — O regulamento referido no número anterior abrangerá as condições de instalação e laboração nos locais de trabalho, bem como a prevenção e protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — O regulamento disporá sobre:

- a) Área útil afecta a cada posto de trabalho;
- b) Ruído, iluminação, ventilação, temperatura e humidade no local de trabalho;
- c) Ergonomia e colocação de mobiliário e equipamentos;
- d) Radiações e emissões nocivas de qualquer espécie provenientes de equipamentos;
- e) Medidas de prevenção contra incêndios e outros acidentes;
- f) Meios e medidas de emergência em caso de incêndio e outros acidentes;
- g) Conservação e limpeza de instalações e equipamentos;
- h) Evacuação de resíduos;
- i) Abastecimento de água;
- j) Instalações sanitárias;
- k) Segurança de veículos;
- l) Medicina preventiva.

4 — A fim de cumprir o objecto do presente protocolo, será constituído, no prazo de 30 dias a contar da sua assinatura, um grupo de trabalho composto por dois representantes de cada uma das partes e por um técnico a designar pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

§ único. Na impossibilidade de designação oficial do técnico do IDICT, as partes poderão contratar um técnico de reconhecida competência na área da higiene e segurança no trabalho, seleccionado por acordo, repartindo entre si os encargos com os respectivos honorários.

5 — O grupo de trabalho referido no número anterior terá por missão:

- a) Analisar as normas legais em vigor aplicáveis às empresas de radiodifusão;
- b) Estudar, no terreno, as condições e dificuldades nas empresas;
- c) Propor normas complementares que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e contribuam para diminuir os riscos de acidentes e doenças profissionais;
- d) Apresentar um projecto de regulamento relativo a normas de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho para ser negociado nos termos do n.º 1 do presente protocolo.

6 — As empresas concederão ao grupo de trabalho as facilidades indispensáveis à realização da missão referida na alínea b) do número anterior, designadamente quanto ao acesso às suas instalações.

7 — As visitas do grupo de trabalho deverão ser objecto de planificação que garanta a constituição de uma amostra representativa da realidade no terreno, designadamente quanto à dimensão e natureza dos problemas a despistar e a estudar.

8 — A APR, o STT e o SMAV comprometem-se a facultar ao grupo de trabalho os elementos indispensáveis à constituição da amostra.

9 — As partes garantem o pagamento dos encargos com deslocações, alojamento e alimentação do grupo de trabalho para efeito das visitas às empresas.

Nota. — Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades outorgantes declararam que a presente convenção colectiva se aplicará a 223 empresas e a 575 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Junho de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR:

José António Queimado Faustino, presidente da direcção.
Francisco José dos Santos Oliveira, vice-presidente da direcção.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Maria Teresa Dias Nunes, membro da direcção.
Jorge Manuel da Costa Santos, membro da direcção.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Basto Figueiredo, secretário-geral.
Ana Sequeira Varejão, mandatária.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 76/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANET — Assoc. Nacional das Empresas Têxteis e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvem as actividades de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis, representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva abrange 83 empregadores e 737 trabalhadores.

Cláusula 29.ª

Retribuições mínimas mensais

1, 2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Para efeitos de aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a € 785;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual ou superior a € 785.

5, 6, 7, 8, 9 e 10 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 30.ª

Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento quando estes se desloquem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — € 10,50;
Alojamento com pequeno-almoço — € 27,50.

2 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de € 18 300, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissões e aos vendedores que, auferindo comissões, no ano anterior não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de € 10 830 ou € 12 800, conforme se trate do grupo I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a € 9690, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do seguro obrigatório.

Cláusula 54.ª

Retroatividade

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.ª produzirão efeitos desde 1 de Maio de 2004.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data de publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 2004 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

Nota. — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores	681	714
	Chefe de escritório		
	Director de serviços		
II	Chefe de departamento	636	676
	Contabilista/técnico de contas		
	Chefe de divisão ou de serviços		
	Analista de sistemas		
III	Encarregado geral	603	641
	Chefe de secção (escritório)		
	Guarda-livros		
	Tesoureiro		
	Programador informático		
IV	Chefe de vendas	585	624,50
	Encarregado de armazém		
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção		
	Correspondente em línguas estrangeiras		
	Inspector de vendas		
	Secretário de direcção		
	Operador informático		

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
V	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixa (escritório) Decorador Expositor Coleccionador com três ou mais anos Prospector de vendas (sem comissões) Vendedor, viajante e praticista (sem comissões) Motorista de pesados	561	594
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Coleccionador com menos de três anos Vendedor, viajante e praticista (com comissões) Cobrador Conferente Motorista de ligeiros Telefonista de 1. ^a	515,50	549,50
VII	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Telefonista de 2. ^a Caixa de balcão	479,50	513,50
VIII	Contínuo Porteiro Guarda Distribuidor Embalador Empilhador Servente com 18 anos ou mais Etiquetador Ajudante de motorista	445	470,50
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano ...	370	397
X	Estagiário do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante de 1. ^o ano ... Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente com menos de 18 anos Servente de limpeza	(*) 344,50	(*) 366,50
XI	Praticante com 16/17 anos Paquete com 16/17 anos	259	282,50

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 23 de Junho de 2004.

Pela ANET — Associação Nacional das Empresas Têxteis:

Carlos Alberto Barbosa Martins, director.
Jorge Manuel Lopes Magalhães Queiroz, director.
Alvaro Francisco Leite Ribeiro, director.

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

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvem as actividades de armazenistas de lanifícios e grossistas têxteis, representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva abrange 83 empregadores e 737 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de dois anos, salvo se lei posterior estabelecer prazo mais curto. As tabelas salariais, contudo, poderão ser revistas anualmente.

2 — A denúncia poderá ser efectuada por qualquer das partes decorridos que sejam 9 ou 20 meses de vigência, consoante se trate de revisão das tabelas salariais ou da revisão do CTT, e será feita pela forma prescrita na lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas comprometem-se, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, a conceder preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar o Serviço Nacional de Emprego, a Associação de Deficientes e o serviço de desemprego do sindicato respectivo.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada de que será enviada

cópia ao sindicato respectivo. O exame médico será custeado pela entidade patronal sempre que ateste as condições necessárias para o trabalho.

3 — O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente.

4 — O acto de admissão deverá constar de um contrato escrito conforme o modelo tipo em anexo, assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e os outros dois a enviar pela entidade patronal ao sindicato e associação patronal respectivos, no prazo de oito dias, o qual deverá referir expressamente o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula;
- i) Fixação do período experimental quando, nos termos da cláusula 6.ª, ele for superior a 15 dias, ou a renúncia a este mesmo período se o houver e as partes nela acordarem.

5 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior concede ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho com justa causa de despedimento. Este direito caduca no fim de 12 meses contados da data da admissão.

6 — Deverão ser fornecidos ainda aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso existam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como: regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc., no caso de existirem.

7 — É vedado à entidade patronal fixar a idade máxima ou invocá-la como fundamento para a recusa da admissão.

Cláusula 4.ª

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei. As habilitações mínimas para os trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório em geral, com excepção do contabilista, o curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, ou cursos oficiais de aprendizagem que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes;
- b) Para os ofícios correlativos, com excepção das categorias de porteiro, guarda e servente de limpeza, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- c) Para os contabilistas, os cursos adequados do ensino superior;

d) Para os trabalhadores técnicos de vendas, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso geral do comércio ou equivalente.

2 — A idade mínima de admissão será:

Para telefonistas, profissionais de escritório e de armazém — 16 anos;
Para contínuos, porteiros e guardas — 18 anos;
Para caixeiros (trabalhadores do comércio) — 16 anos;
Para cobradores e motoristas — 21 anos.

3 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita em categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha, que será comprovada por documento emitido pela última entidade patronal em que o trabalhador prestou serviço, visado pelo respectivo sindicato.

4 — O documento referido no número anterior deverá obrigatoriamente ser exibido pelo trabalhador no prazo de 50 dias contados da data de admissão, sob pena de se entender que o trabalhador aceitou expressamente a categoria profissional que lhe foi atribuída à data da sua admissão.

5 — O disposto no n.º 3 só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá previamente obter parecer escrito favorável do sindicato, que para este efeito ouvirá o delegado sindical, se o houver.

6 — Não serão exigidas as habilitações mínimas previstas nesta cláusula aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem ou tenham desempenhado noutra empresa as funções correspondentes às de qualquer das profissões aqui previstas, desde que apresentem documento comprovativo passado pela entidade patronal e visado pelo respectivo sindicato.

Cláusula 5.ª

Readmissão

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

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, e venha a ser readmitido, sê-lo-á, pelo menos, na anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador será feita a título experimental por 15 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, sem quaisquer penalidades. Exceptuam-se, contudo, casos especiais em que seja aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com redução do período fixado nesse artigo para o máximo de três meses.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Não haverá período experimental, sendo em consequência a admissão definitiva, quando não exista contrato de trabalho escrito ou, existindo este, haja nele renúncia expressa ao período experimental.

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

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual o trabalhador tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta, salvo se, havendo contrato escrito, se acordar nele a existência e duração do período experimental.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

À admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária aplicar-se-á o disposto na legislação em vigor para os contratos a prazo.

Cláusula 8.^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 I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 60 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo.

3 — Aos sócios, accionistas ou membros dos corpos sociais das empresas e respectivos familiares só poderá

vir a ser atribuída qualquer das categorias profissionais previstas neste CCT desde que desempenhem, com carácter efectivo e a tempo integral, as funções cometidas às respectivas categorias e disso não resulte prejuízo para trabalhadores que, por força de dotações mínimas, tenham direito a essas categorias.

§ único. Esta limitação não se aplicará nos casos seguintes:

- a) Às situações já existentes em 27 de Outubro de 1976, desde que as referidas pessoas desempenhem, com carácter efectivo e a tempo integral, as funções de qualquer categoria profissional;
- b) Aos trabalhadores que venham a adquirir a qualidade de sócios, accionistas ou membros dos corpos sociais das empresas, posteriormente a 27 de Outubro de 1976, os quais manterão, para todos os efeitos, as categorias profissionais correspondentes às funções que estejam a desempenhar;
- c) Aos familiares das entidades previstas no n.º 3 desta cláusula, quando desempenhem, com carácter efectivo e a tempo integral, as funções de qualquer categoria profissional.

4 — É vedada a prestação regular habitual e efectiva de serviços em sistema de *part-time*, salvo para os trabalhadores de cada uma das seguintes categorias profissionais: contabilista, técnico de contas, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, modelista, expositor ou servente de limpeza, ou ainda noutros casos, desde que haja prévio acordo por escrito com o sindicato respectivo.

Cláusula 9.^a

Relação nominal

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho e aos respectivos sindicatos e associações patronais, depois de visado pela comissão de trabalhadores ou pelo trabalhador eleito para esse fim, o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — As entidades patronais afixarão durante um prazo de três meses nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia do mapa enviado ao Ministério do Trabalho. Esta cópia deverá ser mantida em arquivo pelo prazo de cinco anos.

3 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores por aquele abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

4 — O incumprimento ou o cumprimento defeituoso ou tardio das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

§ único. Nos casos em que os delegados sindicais, CSE ou CIE se recusem ou estejam impedidos de visar exemplares da relação nominal, os mesmos serão igualmente remetidos ao sindicato, nos termos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, com a indicação da recusa ou do impedimento.

Cláusula 10.^a

Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

I — Trabalhadores do comércio

a) É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja três ou mais caixeiros ou cinco trabalhadores do comércio, dos quais, pelo menos, dois sejam caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro chefe de secção, pelo menos, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção ou cinco trabalhadores de comércio, dos quais, pelo menos, dois sejam caixeiros.

b) A percentagem de praticantes será no máximo de 25% do número de caixeiros; se houver que proceder a arredondamento, será esse feito para a unidade imediatamente superior.

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior a um terço dos caixeiros, independentemente da sua classificação em primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro; se houver que proceder a arredondamento; será este feito para a unidade imediatamente superior.

d) Quadro base de densidade:

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiros de 1. ^a			1	1	1	1	2	2	3	3
Caixeiros de 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Caixeiros de 3. ^a		1	1	2	2	3	3	3	3	4

§ 1.º Só se considera diferenciada a secção que possua caixeiros predominantemente adstritos aos serviços nela integrados.

§ 2.º Quando o número de caixeiros for superior a 10, observar-se-ão para os que excedam aquele número as proporções fixadas no quadro base de densidade constante da alínea d).

II — Trabalhadores em armazém

a) Nos armazéns até sete trabalhadores, será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

b) Nos armazéns com mais de 7 e até 12 trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) Nos armazéns com mais de 12 e até 20 trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém.

d) Nos armazéns com mais de 20 trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado de armazém; cumulativamente, será obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada grupo de sete trabalhadores de armazém.

§ único. Os arredondamentos eventualmente resultantes da aplicação da regra constante na alínea d) serão feitos no sentido de ser obrigatória a existência de mais um Fiel de Armazém nos casos em que o resto da divisão seja igual ou superior a quatro.

III — Trabalhadores de escritório

a) Nos escritórios com mais de 16 trabalhadores, é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou director de serviços.

b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviço por cada grupo de 11 trabalhadores de escritório.

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada grupo de seis trabalhadores de escritório que prestem serviço na mesma empresa dentro do mesmo distrito, sem prejuízo da observância daquela proporção mínima em cada filial, departamento, sucursal ou dependência.

d) Quadro base de densidade:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. ^a		1	1	1	1	1	2	2	2	3
Escriturário de 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. ^a			1	2	2	3	3	3	4	4

§ único. Quando o número de primeiros, segundos e terceiros-escriturários for superior a 10, observar-se-ão para os que excedam aquele número as proporções fixadas no quadro base de densidade constante da alínea d).

Cláusula 11.^a

Acesso

I — Trabalhadores do comércio

1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante no mês em que completarem 3 anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

4 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

5 — O aprendiz (16 anos), decorrido que seja um ano de aprendizagem, será promovido a praticante ou paquete dos níveis XI ou XII.

6 — Os aprendizes em regime de contrato de trabalho a prazo passarão obrigatoriamente ao regime de contrato de trabalho sem prazo se, ao fim de um ano, esse contrato não caducar por comunicação escrita da entidade patronal ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, exprimindo a vontade de o não renovar.

7 — As empresas obrigam-se a comunicar aos sindicatos da área da sua sede e à associação patronal a identificação dos trabalhadores admitidos nos termos dos números anteriores.

8 — Os n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula vigorarão até à próxima revisão desta convenção.

§ único. Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão

classificados na categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano.

II — Trabalhadores de escritório e ofícios correlativos

1 — Os paquetes, no mês que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para profissionais de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas, telefonistas e serventes de limpeza, desde o momento em que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que, expressamente por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuem.

3 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

4 — Os terceiros e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior após três anos de permanência na categoria.

5 — A telefonista de 2.ª ascende obrigatoriamente a telefonista de 1.ª após três anos de permanência na categoria, contados da entrada em vigor da presente revisão deste CCT — 15 de Junho de 1983.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, não podendo, contudo, ser contada para mais de uma promoção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos dentro da competência do sindicato;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional quanto aos trabalhadores e de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou pelos sindicatos e devidamente autenticadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos

de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 40.ª («Trabalhadores-estudantes»);

- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho nas deslocações de ida e regresso do trabalho, nos termos da lei;
- i) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria, salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato, sempre que esse desempenho de funções ultrapasse um dia de trabalho;
- j) Dispensar, sem perda de retribuição, os trabalhadores que sejam bombeiros voluntários para o exercício de funções de necessidade imperiosa, podendo a empresa exigir documento comprovativo dessa necessidade, a emitir pelo respectivo comandante.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Exercer as suas funções com competência e zelo, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, promovendo e executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- c) Ter com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar, no exercício da sua actividade profissional, por todos aqueles com quem tenha de privar;
- g) Comparecer no serviço com assiduidade;
- h) Guardar sigilo profissional, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional assim o exigir.

Cláusula 14.ª

Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- 3) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores

ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;

- 4) Baixar a categoria do trabalhador ou escalão, grau ou classe dentro da mesma categoria;
- 5) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de viagem, salvo o disposto na cláusula 15.^a;
- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicados;
- 7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- 8) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- 9) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- 10) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima.

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa invocada pelo trabalhador.

§ 2.º Constitui violação das leis de trabalho e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 15.^a

Mudança de local de trabalho ou de zona de viagem

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações devidas por despedimento com justa causa invocada pelo trabalhador, sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança do estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

2 — Neste último caso, os prejuízos referidos serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Transmissão ou fusão de empresas

1 — No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados que no mesmo exerçam a sua actividade e relativamente aos seus contratos de trabalho transmite-se ao adquirente, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais.

2 — No caso de os trabalhadores serem despedidos antes da transmissão nos 30 dias subsequentes, a entidade patronal transmitente é solidariamente responsável com o adquirente pelo pagamento das indemnizações devidas nos termos deste contrato.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores àquela transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado,

desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que deve reclamar os seus créditos.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período de laboração das empresas é de quarenta horas semanais, de segunda-feira até às 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — As empresas que já encerravam ao sábado terão de manter esse regime.

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 o trabalho necessário à realização do balanço, o qual só será facultativo no que exceda as quarenta e cinco horas ou quando não haja um aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — Quanto às horas extraordinárias referidas no n.º 3, o trabalhador só poderá deixar de as prestar se invocar motivo atendível.

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

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 125 % se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas; descanso semanal e feriados;
- d) 150 % para as quarenta e cinco horas a que se refere o n.º 3.

6 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá, ainda, ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro, num dos três dias seguintes à sua escolha, sem perda de retribuição.

§ 1.º As percentagens previstas nas alíneas do n.º 5 não são acumuláveis, aplicando-se, em caso de dúvida, a percentagem maior.

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

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

§ 3.º A prestação do trabalho extraordinário deverá ser comunicada aos respectivos sindicatos no prazo de três dias após cada período contínuo de trabalho, com a indicação dos trabalhadores e das horas extraordinárias prestadas. Esta relação deverá ser visada pelo delegado sindical, quando o houver.

Cláusula 18.ª-A

Isenção de horário de trabalho

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho, nos termos e com os efeitos previstos neste contrato.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério do Trabalho do distrito da sede da empresa, acompanhados das declarações de concorrência dos trabalhos.

3 — A isenção de horário de trabalho pressupõe que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação das horas de início e termo do trabalho, continuando sujeitos, em regra, aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à retribuição especial referida no n.º 5 e só terão direito a remuneração pelo trabalho extraordinário que prestem em domingos, feriados e dias ou meios dias de descanso semanal complementar.

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

6 — Quando, com o consentimento escrito da entidade patronal, os técnicos de vendas prestem, com carácter de regularidade, serviço para além do período normal de trabalho e desempenhem ainda funções de confiança, as empresas deverão conceder-lhes a isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será total ou parcialmente dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores das empresas que, nos termos do disposto na cláusula 17.ª, encerrem no dia ou no meio dia de sábado.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade ou, quando este não exista, o feriado distrital.

§ único. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa; o feriado municipal ou distrital e o de terça-feira de Carnaval poderão ser observados em qualquer outro dia desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 20.ª

Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente a 22 dias úteis de férias.

2 — Somente os trabalhadores admitidos no 1.º semestre gozarão nesse ano um período de 15 dias úteis de férias, depois de completado o período experimental.

3 — Sempre que não seja possível o acordo da entidade patronal e o trabalhador para o período em que este deverá gozar as férias, compete à entidade patronal fixá-lo entre 1 de Maio e Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço e as conveniências do trabalhador. As férias devem ser rotativas entre os trabalhadores, para evitar favoritismos de épocas.

4 — As entidades patronais remeterão anualmente aos respectivos sindicatos e até 31 de Março de cada ano, em triplicado, um mapa de períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador; os sindicatos devolverão um dos mapas visados no prazo de 15 dias a contar da data da sua recepção, para ser afixado em local visível da empresa, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito dos interessados, comunicando aos respectivos sindicatos com um mínimo de 8 dias de antecedência.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

6 — 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 semestre do ano imediato.

7 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica. O período de férias não gozado será iniciado nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta, mas obrigatoriamente até 31 de Março do ano seguinte.

8 — O período de férias não poderá ter início aos sábados, domingos ou feriados obrigatórios e será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderão ser fraccionadas em vários períodos, de forma que o trabalhador goze sempre dois terços consecutivos. Esta faculdade só poderá ser recusada ao trabalhador por razões de serviço inadiáveis.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo se razões de serviço inadiáveis o não permitirem.

10 — Em casos de cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores receberão, além das indemnizações que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio não gozado e a tantas duodécimas de retribuição de férias e subsídio quantos os meses completos que tiverem de serviço no próprio ano de cessação, salvo no que se refere a este último subsídio, que não será devido nos casos em que a cessação do contrato ocorra com justa causa de despedimento feito pela entidade patronal.

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

Cláusula 21.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e, com excepção dos casos previstos no n.º 5 da cláusula anterior, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 22.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implica a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à administração, e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador, ou não responda dentro de um prazo marcado, num mínimo de oito dias, ao pedido de informação solicitado por escrito pelo trabalhador.

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

Antes do início das suas férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

Cláusula 24.^a

Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

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

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, enteados, genros, noras, sogros, sogras, padrasto e madrastra;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, bem como pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador não haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se abrangidos pela designação de agregado familiar apenas os familiares que vivam a cargo e em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Por doação de sangue a título gracioso, durante um dia;
- e) Por um período mínimo de 11 dias úteis seguidos por ocasião de casamento;
- f) Por dois dias seguidos além do dia em que ocorrer o nascimento dos filhos;
- g) Por prática de actos necessários ao exercício de funções de representação sindical ou previdência;
- h) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular ou que não pos-

sam ser tratados fora do período normal de trabalho.

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

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

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

5 — A entidade patronal poderá exigir, no prazo de 10 dias, a prova de veracidade dos factos alegados a partir do dia em que o trabalhador recomeça o trabalho. A prova terá de ser feita no prazo de 10 dias a contar da data em que for exigida, sob pena de a falta se considerar injustificada. Esta sanção não funcionará se o trabalhador demonstrar que, por motivos alheios à sua vontade, a justificação não pôde ser feita dentro daquele prazo, caso em que a justificação terá de ser feita logo que possível. Se a prova de justificação for escrita, será apresentada em duplicado, o qual servirá de recibo depois de rubricado pela entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior, quanto a retribuição, as faltas referidas na cláusula 25.^a, alínea g), na parte em que se excedam os créditos de horas previstas na cláusula 40.^a, n.º 1, alínea b), e no n.º 4, alínea a), da cláusula 45.^a, bem como as referidas na cláusula 25.^a, alínea b), que excedam seis dias por ano.

Cláusula 27.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação

da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 27.^a-A

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

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

Cláusula 28.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando um trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais proporcionalmente ao tempo de serviço prestado até à data do impedimento e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídos.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por determinação ou prisão preventiva e até ser proferido despacho de pronúncia definitiva.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato, de inscrição na previdência, período de trabalho que corresponde à retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, ou subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — Para efeitos da aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a € 785;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual ou superior a € 785.

5 — No caso de empresas com menos de três anos de laboração e até que seja possível aplicar as regras definidas no número anterior referentes à média de contribuição industrial, será aplicada a tabela dos grupos I ou II, consoante tenham menos de 12 trabalhadores ou 12 ou mais trabalhadores.

6 — As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

7 — No caso de alguma empresa, futuramente, reduzir o seu quadro de pessoal para menos de 12 trabalhadores ou a ser colectada em montante de contribuição industrial inferior ao que tenha determinado a sua inclusão no grupo II, não poderá por esse facto, em caso algum, passar ao grupo I ou a reduzir às remunerações que pagava anteriormente.

8 — Quando o trabalhador aufera uma retribuição mista, deverá esta ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Os trabalhadores com a categoria de caixa e de cobrador receberão um abono mensal para falhas no valor de 5% sobre a remuneração do nível V, grupo II, do anexo II, ficando contudo obrigados a repor integralmente as falhas que se verificarem.

10 — Este abono não será pago na remuneração mensal correspondente ao período de férias, nem nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 30.^a

Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento e alimentação quando estes se deslocarem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar, em qualquer altura, com aviso

prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — € 10,50;

Alojamento com pequeno-almoço — € 27,50.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,27 sobre o preço da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de € 18 300, a quantia constante desse mesmo recibo.

Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissão e aos vendedores que, auferindo comissões no ano anterior, não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de € 10 830 ou € 12 800, conforme se trate de empresas dos grupos I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a € 9690, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do seguro obrigatório.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhe deverá ser pago até ao dia 17 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 32.^a

Complemento de remuneração

A todos os trabalhadores com categorias sem acesso obrigatório que em 1 de Outubro de 1976 tenham três anos ou mais de permanência nessas categorias será atribuído um complemento de remuneração mensal no valor de € 2,50, deixando de vigorar o sistema de diuturnidades.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.^a

A matéria de cessação do contrato de trabalho regular-se-á pela legislação que vigorar sobre a matéria.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 34.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato e na lei geral.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 15 dias sobre a data do conhecimento da infracção cometida.

3 — A instrução do processo disciplinar interrompe a prescrição.

Cláusula 35.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato e na lei geral.

Cláusula 36.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar para averiguação da existência da infracção disciplinar e decisão da sanção disciplinar adequada será regulado pela legislação que estiver em vigor sobre a matéria.

Cláusula 37.^a

Sanção disciplinar

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até uma semana;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções aplicadas não poderão ser consideradas em posteriores infracções.

3 — Para graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes. Provando-se que a sanção aplicada atendeu à posição hierárquica do infractor, considera-se a mesma abusiva.

4 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 38.^a

Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por

ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho de médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados imediatamente após o parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente ou depois da licença de parto, salvo se razões extraordinárias de serviço o não permitirem;
- c) Interromper o trabalho diário, pelo total de duas horas, obrigatoriamente repartido por dois períodos de uma hora, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias ou outras regalias que dependam da assiduidade. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar estes períodos no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho;
- d) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deverá a entidade patronal facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo proporcionalmente a retribuição desde que não haja sacrifício que a entidade patronal não possa suportar;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, até ao limite de nove consultas, sem perda de retribuição normal, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea b) é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;
- g) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- h) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- i) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 38.^a-A

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável até dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida durante os primeiros três anos de vida.

2 — No caso de nascimento de terceiro filho e posteriores, a licença pode ser prorrogada até três anos.

3 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 39.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor de 18 anos pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato, quando requerida por este, assinada pelo delegado sindical, se o houver.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 40.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou formação técnica ministrados em estabelecimentos oficiais, equivalentes ou sindicatos terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora por dia, nos períodos de abertura e ou encerramento do estabelecimento, para frequência das aulas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição. Este período poderá ser alargado em mais meia hora quando dificuldades de transporte ou de horário escolar, devidamente comprovadas pelo trabalhador, assim o justifiquem;
- b) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos, ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, de horário bem como de prova trimestral da frequência, a menos que demonstrem a impossibilidade de fazer tal prova.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

CAPÍTULO X

Previdência social

Cláusula 41.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores um complemento de subsídio de doença.

2 — Este complemento será de 90 dias, seguidos ou alternados, em cada ano civil, para os trabalhadores que, em 27 de Janeiro de 1977, tivessem já esta regalia como direito adquirido.

3 — Aos restantes trabalhadores, por limitação imposta pela alínea e) do n.º 1 e pelo n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a nova redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, será apenas concedido um subsídio complementar de doença no máximo de 20 dias em cada ano civil.

Fica porém entendido que se lei posterior permitir o alargamento deste prazo, tal lei aplicar-se-á, independentemente de ser ou não imperativa.

4 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador obriga-se a entregar à entidade patronal o subsídio que, até ao respectivo limite, venha a receber da caixa de previdência.

Cláusula 42.^a

Complemento por acidente ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou acidente profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Na situação referida no número anterior, desde que seja possível a reconversão, a empresa manterá e actualizará a remuneração efectiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito.

3 — A decisão sobre a possibilidade ou não possibilidade de reconversão, competirá a uma comissão constituída pela forma seguinte:

- a) Um representante do Ministério do Trabalho;
- b) Um economista;
- c) Um médico;
- d) Um representante do sindicato em que o trabalhador a reconverter esteja inscrito;
- e) Um representante da associação onde estiver inscrita a entidade patronal do trabalhador a reconverter.

O médico e o economista serão escolhidos em alternativa por ambas as partes, de tal forma que aquela que escolher um tem de admitir a escolha que a outra parte venha a fazer do outro profissional.

4 — A comissão prevista no número anterior terá de decidir em despacho fundamentado, no prazo de 30 dias, contados da data em que o Ministério do Trabalho indicar o seu representante.

A decisão que vier a ser pronunciada é susceptível de recurso para os tribunais do trabalho, que deverá obrigatoriamente ser interposto no prazo de 15 dias contados da comunicação às partes da decisão em causa.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa obriga-se a pagar, enquanto durar essa incapacidade e até ao limite de 90 dias, seguidos ou alternados, por ano, um subsídio igual à diferença entre a remuneração do trabalhador, deduzida dos descontos legais e auferida à data da baixa, e o subsídio que o trabalhador haja de receber da caixa de previdência ou companhia seguradora. Esta obrigação está, contudo, dependente, no caso de doença profissional, de o trabalhador receber da caixa de previdência a respectiva baixa.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 43.^a

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor, com as alterações que venham a ser introduzidas.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 44.^a

Quotas sindicais

1 — As entidades patronais que em Junho de 1978 estavam legalmente obrigadas a fazer a cobrança e remessa das quotizações aos respectivos sindicatos terão de continuar a fazê-lo.

2 — Aconselham-se as restantes a fazer a cobrança e a remessa das quotizações sindicais referentes aos trabalhadores que por escrito solicitem à entidade patronal que proceda desta forma.

3 — Quando, nos termos dos números anteriores, as entidades patronais façam a cobrança e a remessa das quotizações aos sindicatos, inscreverão nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para esse pagamento os trabalhadores em serviço militar, na situação de doentes ou sinistrados e os que estiverem em situação de licença sem retribuição. Nesse mesmo mapa, as entidades patronais referirão ainda as cessações de contrato de trabalho com qualquer trabalhador sindicalizado.

4 — As quotizações cobradas pelas entidades patronais nos termos dos n.ºs 1 e 2 serão enviadas aos sindicatos respectivos até ao dia 20 de cada mês acompanhadas dos mapas referidos no n.º 3, os quais deverão ser visados pelo delegado sindical, comissão intersindical de delegados, comissão sindical de empresa, quando as houver, ou por um trabalhador eleito para esse fim.

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — a) 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, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

c) A direcção interessada deve comunicar, por escrito, com 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, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

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

3 — a) O despedimento 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, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

b) O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — a) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a dezoito horas por mês.

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

c) Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6 — a) O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que hajam desempenhando há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

b) Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto na alínea b) do n.º 3.

7 — a) As direcções dos sindicatos comunicarão 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.

b) O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 46.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

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

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

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

b) 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.

3 — a) Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

b) Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 47.^a

Eleições dos delegados sindicais

1 — a) Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

b) Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

c) Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

2 — a) O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 4 da cláusula 46.^a é determinado da forma seguinte:

Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizado — dois;

Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

b) O resultado apurado nos termos da última alínea do n.º 2 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — a) 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 a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

2 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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 empresa.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Requerimento de extensão

As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as empresas eventualmente não filiadas na associação outorgante que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 50.^a

Garantia de manutenção de regalias

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 retribuições, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a empresa.

Cláusula 51.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que venham a estabelecer tratamento mais favorável que o presente contrato, que venham a ser atribuídas, quer por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os trabalhadores actualmente classificados nas categorias de ajudante de encarregado de armazém ou ajudante de fiel de armazém terão de ser obrigatoriamente reclassificados em encarregado de armazém e fiel de armazém, respectivamente.

Cláusula 53.^a

Trabalhadores ao serviço da associação patronal

As disposições do presente contrato aplicam-se igualmente aos trabalhadores ao serviço da associação patronal signatária que sejam representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo das condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas.

Cláusula 54.^a

Retroactividade

1 — As tabelas salariais e os valores de ajudas de custo fixados na cláusula 30.^a produzirão efeitos desde 1 de Maio de 2004.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data da publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 2004 pelas entidades patronais que, por dificuldades financeiras, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 55.^a

As partes outorgantes deste CCT reconhecem expressamente que as cláusulas agora acordadas são no seu conjunto mais favoráveis que as do CCT anterior, que substituem.

ANEXO I

Enumeração e definição das categorias profissionais

1) Trabalhadores do comércio

São os trabalhadores que, em empresas predominantemente comerciais, estão em contacto directo ou indirecto com os clientes e o público. Podem ser classificados numa das seguintes categorias:

Encarregado geral;
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Caixeiro;
Conferente e caixa de balcão; Caixeiro-ajudante;
Praticante;
Coleccionador;
Distribuidor;
Embalador;
Servente e expositor ou decorador;
Aprendiz.

Aprendiz. — O trabalhador, em situação de primeiro emprego, de 16 anos de idade, que cumpre, em regime de contrato a prazo de um ano, a aprendizagem das funções de caixeiro.

Encarregado geral. — O trabalhador que dirige e coordena a acção dos caixeiros-encarregados ou caixeiros chefes de secção.

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

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

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

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

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Coleccionador. — É o trabalhador que, predominantemente, planifica a utilização das matérias-primas, dá referências e números de cor às mesmas, faz cartazes e mostruários, referenciando-os; marca os modelos fabricados.

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

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Expositor ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou lojas de exposição segundo o seu sentido estético.

2) Trabalhadores de armazém

São os trabalhadores que, desempenhando as suas funções em armazém de retém ou *stocks*, não estão em

contacto directo ou indirecto com os clientes e o público. Podem ser classificados numa das seguintes categorias:

Encarregado de armazém;
Fiel de armazém;
Coleccionador;
Conferente;
Rotulador ou etiquetador;
Empilhador;
Distribuidor;
Embalador e servente.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e o serviço de armazém, ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

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

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

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a). — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

3) Técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos empregados de praça e praticistas, prospector de vendas, técnico de vendas ou vendedores especializados e demonstradores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

Vendedor. — O trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de vendas, informa-se do género de produtos 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 de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, colabora também no inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

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

4) Profissionais de escritório e ofícios correlativos

A) Profissionais de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

Contabilista ou técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilista; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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 e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros, executando trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador informático. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de 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 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).

Analista de sistemas. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável 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 especificidades para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, em 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.

Operador informático. — É o trabalhador que prepara, opera e controla o computador e ou os seus periféricos, conforme o programa de exploração. Recepciona, reúne e prepara os suportes e os documentos necessários à execução dos trabalhos. Prepara os equipamentos, introduz dados, vigia o funcionamento e executa as manipulações necessárias. Detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente. Anota os tempos despendidos nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dandolhes 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 res-

posta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numérico 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 levantamentos.

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; 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 informação e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta 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, informando-os das condições de admissão e efectua registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda, acessoriamente, efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas.

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

Estagiário. — O trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade do superior hierárquico, algumas das tarefas que concretizam a função do escriturário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou 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. Pode ainda executar serviços de arquivo.

B) Ofícios correlativos

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de ser-

viços externos que desempenha funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos, podendo fazer outros serviços auxiliares da empresa.

Contínuo. — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

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

C) Motoristas

Motoristas (pesados ou ligeiros). — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados, quando em distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista em veículos pesados, auxiliando-o nas manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadoria.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores	681	714
	Chefe de escritório		
	Director de serviços		
II	Chefe de departamento	636	676
	Contabilista/técnico de contas ...		
	Chefe de divisão ou de serviços		
	Analista de sistemas		

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
III	Encarregado geral	603	641
	Chefe de secção (escritório) ...		
	Guarda-livros		
	Tesoureiro		
	Programador informático		
	Chefe de vendas		
IV	Encarregado de armazém	585	624,50
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção		
	Correspondente em línguas estrangeiras		
	Inspector de vendas		
	Secretário de direcção		
	Operador informático		
V	Primeiro-escriturário	561	594
	Primeiro-caixeiro		
	Fiel de armazém		
	Caixa (escritório)		
	Decorador		
	Expositor		
	Coleccionador com três ou mais anos		
	Prospector de vendas (sem comissões)		
	Vendedor, viajante e pracista (sem comissões)		
	Motorista de pesados		
VI	Segundo-escriturário	515,50	549,50
	Segundo-caixeiro		
	Coleccionador com menos de três anos		
	Vendedor, viajante e pracista (com comissões)		
	Cobrador		
	Conferente		
	Motorista de ligeiros		
	Telefonista de 1. ^a		
VII	Terceiro-escriturário	479,50	513,50
	Terceiro-caixeiro		
	Telefonista de 2. ^a		
	Caixa de balcão		
VIII	Contínuo	445	470,50
	Porteiro		
	Guarda		
	Distribuidor		
	Embalador		
	Empilhador		
	Servente com 18 anos ou mais		
	Etiquetador		
Ajudante de motorista			
IX	Estagiário do 2. ^o ano	370	397
	Dactilógrafo do 2. ^o ano		
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano ...		
X	Estagiário do 1. ^o ano	(*) 344,50	(*) 366,50
	Dactilógrafo do 1. ^o ano		
	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano ..		
	Servente com menos de 18 anos		
XI	Praticante com 16/17 anos	259	282,50
	Paquete com 16/17 anos		

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III
Contrato tipo

I — Primeiro outorgante . . .
Segundo outorgante . . .

outorgam, entre si, o presente contrato de trabalho, sem prazo, nos termos seguintes:

II — O segundo outorgante desempenhará em . . . (a) as funções correspondentes às da categoria profissional de . . . (b), auferindo a retribuição mensal certa mínima de . . . a que acrescerá a comissão ou percentagem de . . . e os restantes subsídios previstos no CCT aplicável.

III — Estas funções serão desempenhadas no seguinte horário semanal . . .

IV — O segundo outorgante foi submetido a exame médico, cujo resultado, em síntese, foi . . .

Ambos os outorgantes $\left\{ \begin{array}{l} \text{renunciam} \\ \text{não renunciam} \end{array} \right. \square$ ao período experimental

V — Condições particulares de trabalho . . .

VI — Observações: . . .

Instruções

I — 1.º Identificação da entidade patronal.

2.º Identificação do trabalhador (nome e morada).

II — (a) Mencionar o local de trabalho.

(b) Mencionar uma das categorias e classes ou escala previstas neste CCT; se houver alargamento de funções para além das definidas no CCT, mencioná-las nas condições particulares de trabalho (V).

IV — Marcar o quadrado respeitante ao acordado.

V — Mencionar qualquer direito, regalia ou dever da entidade patronal ou do trabalhador que não resulte deste CCT.

Assinaturas: . . .

Porto, 23 de Junho de 2004.

Pela ANET — Associação Nacional das Empresas Têxteis:

Carlos Alberto Barbosa Martins, director.
Jorge Manuel Lopes Magalhães Queiroz, director.
Alvaro Francisco Leite Ribeiro, director.

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

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Paulo José Maia Valente, mandatário.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato 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 do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 74/2004, ao abrigo 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 CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e texto consolidado.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho (CAE 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, 52730, 52740) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange todo o distrito de Aveiro.

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

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

5 — Esta CCT abrange 25 000 empresas e 120 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1990.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — As matérias que não são objecto desta alteração, constantes da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

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 paquetes, 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 — Exceptuam-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;
- c) 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 os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o Sindicato outorgante obriga-se a organizar e 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, remeter e 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 encarregado 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 nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e 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

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 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 os 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 do 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 25% 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 do anexo II deste contrato.

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 caixeiros-chefes 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 do 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.

C — Profissionais de relojoaria e ourivesaria.

D — Motoristas.

Cláusula 10.^a

Acesso

Grupos A e B — Trabalhadores de escritório, comércio e armazém:

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 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 e 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 os efeitos 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.

C — Profissionais de relojoaria e ourivesaria.

D — Motoristas.

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 conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço, 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 e 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, pro-

movendo 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, não praticando 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 inculcar 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 estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações 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 outros, 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 e 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 transmitem-se 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 e 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, 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 os 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 os efeitos do n.º 1, qualquer fracção da 1.^a 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 do 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 inspecção 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 ao 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, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos 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 tomarem nas condições em que normalmente as 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 a 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 do 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);
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 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 subsídio na proporcionalidade do trabalho 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 madrasta, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de parente ou afim da linha recta ou no 2.º 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 os 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 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 dos Decretos-Leis n.ºs 874/76 e 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 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 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 promoções, 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 tra-

- balho ou contra as violações 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 quem a represente, sobre si ou sobre os restantes trabalhadores;
 - e) Ter prestado informações à inspecção 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 então, 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) Exercerem funções de dirigentes sindicais, bem como 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 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 publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

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

Cláusula 56.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 16, de 29 de Abril de 1991, 16, de 29 de Abril de 1992, 24, de 29 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 23, de 22 de Junho de 1997, 25, de 8 de Junho de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 21, de 8 de Junho de 2001, e 18, de 15 de Maio de 2003.

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 melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente viável 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 ordínogramas 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-financieira 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 balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

5 — *Programador*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador e recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordínogramas 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 organigramas 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; 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 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 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 os preparativos necessários 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 automático 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 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 pagamentos, entregando ou recebendo documentos 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 paquete 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 do 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 superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias 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 inspecionados 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 acentuando 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 conserta 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 orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

D) Motoristas

Motorista (de 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 profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário			1	1	1	1	2	2	2	2
Primeiro-caixeiro			1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo-escriturário		1	1	1	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro		1	1	1	2	2	2	2	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
Terceiro-caixeiro	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5

Quadro base para a classificação dos cobradores, contínuos e porteiros

	Número de profissionais									
	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 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 línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo Caixa de escritório Caixeiro-chefe de secção Secretário de direcção Oficial encarregado — 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 — ourivesaria/relojoaria	481,23
7	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Segundo-caixeiro Segundo-caixeiro de praça Caixeiro de mar Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojoaria	462,61
	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Operador de telex	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
8	Propagandista Telefonista Cobrador Ajudante de motorista Oficial de 3. ^a — 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-livros	376,57
11	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Contínuo de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Praticante — ourivesaria/relojoaria	376,57
12	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Aprendiz do 4. ^o ano — 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 — 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 — 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

a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 ou mais anos de idade terá a categoria de caixeiro-ajudante ou estagiário, conforme se prepara para profissional caixeiro ou escriturário, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado na empresa e durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente para a categoria imediatamente superior.

Nota final. — As diuturnidades, as promoções automáticas e o quadro de densidades não se aplicam aos profissionais de ourivesaria/relojoaria, motoristas e ajudantes de motoristas.

Aveiro, 29 de Junho de 2004.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, vice-presidente da direcção.
Nuno Oliveira, secretário da direcção.

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

Albertino Oliveira, mandatário.

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

Albertino Oliveira, mandatário.

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

Andrea Isabel Araújo Doroiteia, mandatária.

Depositado em 12 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o n.º 80/2004, ao abrigo 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 CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e texto consolidado.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 Maio de 2003, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

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

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

5 — Esta CCT abrange 12 000 empresas e 45 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é válido pelo período mínimo legalmente imposto, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração, feito em proposta dirigida pela parte que a pretende à outra parte.

2 — A denúncia deverá ser feita até dois meses antes do termo do período de vigência.

3 — A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias para responder, aceitando-a ou apresentando contraproposta.

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 mínima de um dia, a data e a 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 mínima de 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, 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, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 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 mínima de 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 solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- h) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações, desde que seja publicada 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 fixação 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 des-

- pedi-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 da Segurança Social e 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 do 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 cinco 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 carteira profissional, se a qualificação do trabalhador a 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 dê 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 presunção 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 a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

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 facultativa.

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 100% 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.º grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- f) Por parto da esposa ou companheira, desde que coabite com ela há mais de um ano, dois dias de calendário;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na 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) Pela reintegração com pagamento de remunerações, subsídios e abonos que teria auferido e manutenção de direitos anteriores; ou
- b) Por 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 — No caso de frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de 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 culpabilidade 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 o(s) trabalhador(es) lesado(s) 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

1 — 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 categorias

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 reses 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 reses.

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 passar 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 um mínimo de 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 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 da 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.

Cláusula 61.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1992, 24, de 29 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 17, de 8 de Maio de 1996, 23, de 22 de Junho de 1997, 25, de 8 de Julho de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 21, de 8 de Junho de 2001, e 18, de 15 de Maio de 2003.

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Âmbito profissional	Remunerações (euros)
Primeiro-oficial	496,80
Segundo-oficial	455,40

Âmbito profissional	Remunerações (euros)
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

O abono mensal para falhas é de € 17,50.

a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais terá a categoria de ajudante, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, 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 mínimo de € 36,65.

Estrutura dos níveis e função

3.1 — Primeiro-oficial, quando desempenha funções de encarregado.

4.2 — Primeiro-oficial.

Segundo-oficial.

Caixa.

5 — Ajudante.

Embaladeira.

6 — Servente.

Fressureira.

X-4.2.1 — Praticantes.

Aveiro, 5 de Julho de 2004.

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

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatário.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Ricardo Videira, vice-presidente da direcção.
Nuno Oliveira, secretário de direcção.

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

Albertino Oliveira, mandatário.

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

Albertino Oliveira, mandatário.

Depositado em 12 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o n.º 79/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCTV para a indústria de importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, e posteriores alterações, a última das quais ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2003, e publicação em anexo do texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das atividades de importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, e 14, de 15 de Abril de 2003.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 41 empregadores e 594 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, perma-

necendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCTV.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la, nos limites fixados de € 9,60, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição

previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la, nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;
Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 11,90 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a (“Deslocações e pagamentos”);
- b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 2,75;
Refeições — € 23,80;
Alojamento — € 30;
Diária completa — € 56,55.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízos de casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 8,65 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,50 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que libere o trabalhador por falhas.

Cláusula 44.^a

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil um período de

férias com a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

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

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

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.^a (“Direitos especiais para trabalhadores-estudantes”);
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;
- b) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Nascimento de filho, durante um dia útil.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5 — A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 63.^a

Princípio geral

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.^a-A

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 63.^a-B

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 63.^a-C

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.^a-D

Indemnização e compensação pecuniárias mínimas

1 — A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4 — Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescentar-se-ão mais 10 % no valor a indemnizar.

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;
- Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;
- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- Gozar, desde que o solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de

trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

- Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,10.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2004
I	Director(a) de serviços	1 020
II	Chefe de serviços	881,50
	Chefe de centro de informática	
	Gestor(a) de produtos	
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção)	789,50
	Analista de sistemas	
	Contabilista	
	Técnico(a) de contas	
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento)	772,50
	Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção)	
	Técnico(a)	
	Guarda-livros	
	Programador(a) de informática	
	Tesoureiro(a)	
	Tradutor(a)	
V	Encarregado(a) de sector	700,50
	Fogueiro(a)-encarregado(a)	
	Preparador(a) técnico(a)-encarregado(a)	
	Caixeiro(a)-encarregado(a)	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Secretário(a) de direcção	
	Delegado(a) de informação médica	
	Prospector(a) de vendas	
	Vendedor(a) especializado(a)	
	Desenhador(a)-projectista	
	Desenhador(a)-projectista publicitário(a)	
	Enfermeiro(a)-coordenador(a)	
	Analista de 1. ^a	
	Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a	
	Caixa	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2004
VI	Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	630,50
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	580
VIII	Embalador(a)-encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de três anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	525
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3. ^o ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	478
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a)-ajudante do 3. ^o ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2. ^o ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão	455,50

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2004
	Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2. ^o ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1. ^o ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	435
XII	Caixeiro(a)-ajudante Paquete	413

Porto, 20 de Abril de 2004.

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

Armando da Costa Farias, na qualidade de mandatário.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Braga da Cruz, na qualidade de mandatário.
António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 552.^o do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, e 14, de 15 de Abril de 2003.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 41 empregadores e 594 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

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

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20% do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

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

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

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

2 — A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV (“Tabela de remunerações mínimas”), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

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

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um $\frac{1}{12}$ da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

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

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições

- no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- 2) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
 - 3) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
 - 4) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - 5) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
 - 6) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.^a ("Direitos especiais para trabalhadores-estudantes");
 - 7) Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;
 - 8) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
 - 9) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;
 - 10) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.^a do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;
- h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por 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.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patro-

nais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 9,60, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;
Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a-D do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual — Deslocação em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por

local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da denúncia do acordo, nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 11,90 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);
- b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 2,75;

Refeições — € 23,80;

Alojamento — € 30;

Diária completa — € 56,55.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

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

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição de retribuição

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

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

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do traba-

lhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 8,65 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,50 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) 100% para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

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

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsidio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rh=Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 44.^a

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

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

2 — Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias com a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence

após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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 pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

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

6 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de 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 no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo

após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

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

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

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

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

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

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 sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Nascimento de filho, durante um dia útil.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5 — A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;
- c) Dadas nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior,

abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

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

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Princípio geral

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.^a-A

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 63.^a-B

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 63.^a-C

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos

destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.^aD

Indemnização e compensação pecuniárias mínimas

1 — A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4 — Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescentar-se-ão mais 10 % no valor a indemnizar.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;
- c) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença

para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

- d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- e) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- f) Gozar, desde que o solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- g) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- h) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- i) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;
- j) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- k) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos par-

ticulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

- a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladamente, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalha-

dores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,10.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

- a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções;
- c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados 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 saúde, prevenção, higiene e segurança 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.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FEQUIMETAL.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;
Embalador-encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
Encarregado de serviços auxiliares;
Fogoeiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções

de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado geral de armazém;
Encarregado geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios) e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro(a). — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor(a). — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a)/armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável uti-

lizar um sistema de tratamento automático da 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 ordonogramas 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 da informação.

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

Cobrador(a). — É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento 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.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

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

Escriturário(a):

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio 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 do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade,

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

Operador(a) de informática. — Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

Programador(a) de informática. — 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 realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Técnico(a) de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

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

Tesoureiro(a). — 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; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor(a). — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de pro-

moção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospector(a) de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, 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 quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

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

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que recebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que,

não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — 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, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

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

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menor complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos: executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e pro-

cede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado(a) de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento: responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligência no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
---------	------------------------

Trabalhadores da produção e do controlo

De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.

Trabalhadores caixeiros

De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

Trabalhadores de escritório

De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar 12 anos de permanência na categoria.
---	--

Acessos	Condições a satisfazer
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência	
De oficial de 2. ^a (metalúrgicos) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria,
De pré-oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores da produção e controlo

I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.^a e a analista de 2.^a não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Tabela salarial

Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2004

(Em euros)	
Grupos	Categorias profissionais
I	1 020
II	881,50
III	789,50
IV	772,50
V	700,50
VI	630,50
VII	580
VIII	525
IX	478
X	455,50
XI	435
XII	413

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (na bases, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;

- O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em € 0,35 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada € 500 de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de € 300) — € 60;
Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre € 200) — € 60;
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre € 300) — € 56,50;
Total anual — € 177.

Valor a suportar pela empresa (67,5 %) — € 120.
Idem, duodécimo — € 10.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistema;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogoeiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância,
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro,
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário de direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador projectista;
Desenhador publicitário;
Preparador técnico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureira de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Porto, 20 de Abril de 2004.

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

Armando da Costa Farias, na qualidade de mandatário.

José António Braga da Cruz, na qualidade de mandatário.
António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

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 Santarém e Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 25 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado,
João Silva — António Maria Quintas.

Depositado em 12 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o n.º 82/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, com as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim*

do *Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2001, declaram atribuir prioridade à revisão da matéria de retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

Os valores das tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais constantes do anexo II do CCT em revisão, para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004, passam a ser os seguintes:

A1)
(Valores em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	986	976	880	873
XIII	929	917	821	816
XII	763	755	689	684
XI	698	689	634	631
X-A	668	655	603	599
X	631	620	572	569
IX	569	558	514	508
VIII	502	495	454	449
VII	473	463	424	417
VI	428	421	389	382
V	370	370	369	369
IV	360	355	326	322
III	356	346	307	304
II	313	307	296	296
I	297	296	296	295

A2)
(Valores em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	957	946	852	846
XIII	900	889	797	792
XII	740	730	668	664
XI	675	668	613	611
X-A	645	635	583	580
X	611	600	553	552
IX	552	540	497	492
VIII	487	479	441	435
VII	459	449	411	405
VI	414	408	376	371
V	371	370	370	369
IV	350	343	316	313
III	344	336	298	296
II	303	298	296	296
I	297	296	296	295

Artigo 2.º

Os valores constantes das cláusulas 5.ª, 7.ª, 8.ª, 9.ª e 13.ª do CCT em revisão passam a ser os seguintes:

- a) O constante da cláusula 5.ª — abono para falhas — € 24,34;
- b) O constante da cláusula 7.ª — diuturnidades:

(Valores em euros)

Tempo de serviço na empresa (escaloões)	Valor do prémio de antiguidade (diuturnidades)
1.º escalão, completados três anos	9,31
2.º escalão, completados oito anos	18,62
3.º escalão, completados 13 anos	27,73

- c) O constante da cláusula 8.^a — prémio de conhecimento de línguas — € 18,70;
- d) O constante da cláusula 9.^a — alimentação — € 53;
- e) O constante da cláusula 13.^a — valor pecuniário da alimentação:

(Valores em euros)		
Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas por mês	16
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	0,52
	Ceia simples	0,74
	Almoço, jantar ou ceia completa	2,12

Artigo 3.º

As restantes cláusulas do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação para revisão global do CCT acima referido, declarando-se, para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea c), do Código do Trabalho, que, enquanto não forem revistas as cláusulas 1.^a e 2.^a do CCT alterado, se mantém a área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, ou seja:

- a) A área de aplicação da presente convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal;
- b) O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Hotéis de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 4.º

O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é 156 e 13?046, respectivamente.

Artigo 5.º

Por imposição do artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho, e exclusivamente para o respectivo efeito, procede-se em anexo à republicação do texto consolidado da convenção colectiva, ficando bem entendido que se mantém eficazes e válidas as denúncias da mesma, efectuadas pela FESAHT e pela AHP em 28 de Outubro de 2003 e 2 de Dezembro de 2003, respectivamente, relativamente às quais continua o processo negocial.

Lisboa, 15 de Junho de 2004.

Pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal:

Manuel Nuno Guedes de Andrade Correia Botelho, mandatário.
José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, direcção nacional:

Augusto Coelho Praça.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e Materiais de Construção:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

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

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Pelo SOEMMM — Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

ANEXO PREVISTO NO ARTIGO 5.º

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção é definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são agrupados nos grupos referidos no anexo I.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1 — Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 2001 e vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir daquela data, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número anterior.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

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

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de € 24,34, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 6.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, constantes das tabelas salariais do anexo II; no cálculo dessas remunerações pecuniárias de base mensais não é considerado o valor da alimentação nem de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias que, se e quando devidas, acrescerão sempre àquelas.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, a tabela acordada é a constante da alínea A1) do anexo II.

3 — As empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração dos respectivos trabalhadores um sistema de diuturnidades podem praticar a tabela da alínea A2) do anexo II.

4 — Nas empresas referidas no n.º 3 desta cláusula, mediante acordo celebrado com a direcção do sindicato maioritário, poder-se-á optar pelo cumprimento da tabela salarial da alínea A1) do anexo II, deixando neste caso de ser devidas diuturnidades.

Cláusula 7.^a

Diuturnidades

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, aos trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um

prémio mensal de antiguidade/diuturnidades, que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição mensal.

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

(Valores em euros)	
Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade (diuturnidades)
1.º escalão, completados três anos	9,31
2.º escalão, completados oito anos	18,62
3.º escalão, completados 13 anos	27,73

3 — Para efeitos de vencimento das diuturnidades e enquadramento nos escalões referidos no número anterior, é contada toda a antiguidade dos trabalhadores na empresa, ainda que anterior à data da entrada em vigor desta convenção.

4 — O cumprimento do disposto nesta cláusula só é obrigatório para as empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração aos trabalhadores um sistema de diuturnidades ou de prémio de antiguidade.

Cláusula 8.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público e clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal no valor de € 18,70, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feito através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de visado pelo sindicato.

Cláusula 9.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem, nos termos da cláusula 12.^a deste CCT, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação de € 53.

2 — Do subsídio referido no número anterior não é dedutível qualquer valor, mesmo tratando-se de estabelecimento que, não servindo ou confeccionando refeições, forneça aos trabalhadores pequeno-almoço ou ceia simples.

Cláusula 10.^a

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Princípios do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 12.^a

Fornecimento da alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos, incluindo os de bandeja e cafés que sirvam apenas o tradicional serviço de bibe, ovos e carnes frias, será substituída pelo subsídio previsto na cláusula 9.^a deste CCT.

Cláusula 13.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

(Valor em euros)		
Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas por mês	16
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	0,52
	Ceia simples	0,74
	Almoço, jantar ou ceia completa	2,12

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a, em todos os casos em que, excepcionalmente, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela substituição far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

Cláusula 14.^a

Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, ou pelo recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 (tabela A) da cláusula anterior.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 15.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 13.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

Cláusula 16.^a

Disposições finais

1 — Mantêm-se em vigor todas as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação anteriores, relativamente às partes suas outorgantes, que não sejam derogadas pela aplicabilidade das normas deste instrumento.

2 — A entrada em vigor desta convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria ou de retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes estejam atribuídas e não estejam nesta expressamente contempladas.

Cláusula 17.^a

Disposição transitória

1 — As partes manifestam clara, livre e expressamente que a presente revisão não abrange as matérias referidas na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, as quais serão objecto de negociações, que irão decorrer para celebração de uma nova CCT.

2 — Enquanto não estiverem concluídas as negociações sobre a nova CCT, mantêm-se em vigor, nomeadamente em matéria de duração de intervalos de descanso entre períodos de trabalho diário, as práticas até agora vigentes na actividade e áreas abrangidas pela presente CCT.

ANEXO I

Agrupamentos dos estabelecimentos

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Casinos;
Aldeamentos turísticos de luxo;
Apartamentos turísticos de luxo;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);
Estalagens de 5 estrelas.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 1.^a classe;
Apartamentos turísticos de 1.^a classe.

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 2.^a classe;
Apartamentos turísticos de 2.^a classe;
Estalagens de 4 estrelas.

Grupo D:

Hotéis de 2 estrelas e 1 estrela.

1 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de residencial.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

3 — Enquanto este contrato se mantiver em vigor, os trabalhadores integrados em complexos turísticos e hoteleiros continuarão a ser remunerados pela tabela do grupo A, nos casos e em relação àqueles onde essa aplicação vem sendo feita, sem prejuízo do disposto no número anterior, se mais favorável para o trabalhador.

ANEXO II

Tabelas de remuneração mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

A1)

(Valor em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	986	978	880	873
XIII	929	917	821	816
XII	763	755	689	684
XI	698	689	634	631
X-A	668	655	603	599
X	631	620	572	569
IX	569	558	514	508
VIII	502	495	454	449
VII	473	463	424	417
VI	428	421	389	382
V	370	370	369	369
IV	360	355	326	322
III	356	346	307	304
II	313	307	296	296
I	297	296	296	295

A2)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XIV	957	946	852	846
XIII	900	889	797	792
XII	740	730	668	664
XI	675	668	613	611
X-A	645	635	583	580
X	611	600	553	552
IX	552	540	497	492
VIII	487	479	441	435
VII	459	449	411	405
VI	414	408	376	371
V	371	370	370	369
IV	350	343	316	313
III	344	336	298	296
II	303	298	296	296
I	297	296	296	295

B) Notas às tabelas

1 — Se o trabalhador classificado como operário polivalente tiver categoria de 1.^a em alguma das profissões da secção técnica de manutenção das unidades hoteleiras, será enquadrado ao nível dos primeiros-oficiais e remunerado como tal.

2 — Aos trabalhadores administrativos das empresas integradas no grupo D aplica-se a tabela do grupo C.

3 — (Eliminada.)

4 — Nos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio, integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento, será observado o grupo salarial correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se em virtude de classificação turística mais elevada não dever resultar a aplicação de grupo de remuneração superior; igualmente será mantida a aplicação do grupo de remuneração da tabela da alínea A) relativamente aos estabelecimentos de restauração, similares e outros não integrados em qualquer unidade hoteleira, se a empresa sua proprietária o vier aplicando.

5 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 547/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos trabalhadores que executem tarefas inerentes às definidas para a categoria profissional de fogueiro são acrescidas de 20%.

6 — As categorias profissionais que estejam enquadradas num nível de remuneração inferior ao que lhe era atribuído, em correspondência e equiparação, na correspondente tabela do IRC para a indústria hoteleira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, serão remuneradas pelo nível de remuneração imediatamente superior àquele onde se encontram enquadradas na presente tabela relativamente aos trabalhadores que em 1 de Outubro de 1978 prestavam serviço com as referidas categorias.

C) Níveis de remuneração

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Director de alojamento;
Director artístico;
Director de animação;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de parque de campismo;
Director de produção (*food and beverage*);
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Subdirector de hotel.

Nível XII:

Chefe de departamento de divisão ou serviços;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe/mestre pasteleiro;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Desenhador-projectista;

Director de pensão;
Director de restaurante e similares;
Encarregado geral (construção civil);
Maquetista;
Técnico industrial;
Técnico construtor civil do grau IV;
Programador de informática;
Topógrafo;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares.

Nível XI:

Assistente operacional;
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;
Cenógrafo;
Chefe de *barman*;
Chefe (químicos);
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de movimento;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de secção;
Chefe de *snack*;
Cozinheiro de 1.^a;
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Desenhador com seis ou mais anos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal (construção civil);
Encarregado de fogueiro;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado de obras (construção civil);
Encarregado (restaurantes e similares);
Encarregado de praias e piscinas;
Guarda-livros;
Mestre/encarregado;
Medidor-orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Técnico construtor civil dos graus II e III;
Técnico de electrónica;
Tesozeiro.

Subnível X-A:

Chefe de lavandaria ou técnico de lavandaria;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escanção;
Governante geral de andares;
Operador de computador;
Secretário(a) de direcção;
Subchefe de mesa;
Pasteleiro de 1.^a

Nível X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Chefe de *bowling*;
Chefe de equipa (construção civil);
Chefe de equipa de electricista;
Chefe de equipa (metalúrgicos);
Controlador nocturno;
Educador de infância-coordenador;
Contra-regra;
Electricista-chefe/operador de luz-chefe;
Encarregado de telefones;

Encarregado termal;
Enfermeiro
Escriturário de 1.^a;
Especialista (químicos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Gerente (CIN);
Medidor-orçamentista com mais de seis anos;
Mestre (arrais);
Monitor de animação e desportos;
Oficial impressor de litografia;
Operador mecanográfico;
Preparador de trabalhos (serviços técnicos);
Sonoplasta;
Técnico construtor civil do grau I.

Nível IX:

Ajudante electricista-chefe/operador de luz-chefe;
Apontador;
Amassador;
Barman/barmaid de 1.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Cabeleireiro;
Caixeiro de 1.^a;
Calceteiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro em geral de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Cobrador;
Controlador;
Controlador de comidas e bebidas;
Controlador *room service*;
Cortador;
Cozinheiro de 2.^a;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Chefe de *self-service*;
Desenhador entre três e seis anos;
Educador de infância;
Electricista oficial;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de consultório;
Empregado de inalações;
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de secção de fisioterapia;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Ajudante de electricista-chefe/operador de luz-
-chefe;
Encarregado de refeitório de pessoal;
Escriturário de 2.^a;
Especializado (químicos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Entalhador;
Estagiário de impressor de litografia;
Estagiário de operário de computador;
Estofador de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Expedidor de transportes;
Fiél de armazém;
Fogueiro de 1.^a;
Forneiro;
Governanta de andares;
Governanta de roupa e ou lavandaria;
Ladrilhador de 1.^a;
Maquinista-chefe;
Marceneiro de 1.^a;
Marinheiro de 1.^a classe;
Massagista de terapêutica de recuperação e sauna;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio e ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de 1.^a (madeiras);
Medidor-orçamentista entre três e seis anos;
Motorista;
Motorista (marítimo);
Operador de máquinas de contabilidade;

Operador de telex;
Operador de registo de dados;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Polidor de mármore de 1.^a;
Polidor de móveis de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Recepcionista de 1.^a;
Recepcionista de garagem;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Telefonista de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VIII:

Ajudante de contra-regra;
Arquivista técnico;
Ajudante maquinista;
Aspirante a amassador;
Aspirante a forneiro;
Assador-grelhador;
Auxiliar de educação;
Banheiro nadador-salvador;
Barman/barmmaid de 2.^a;
Bate-chapas de 2.^a;
Bilheteiro (cinema);
Cafeteiro;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 2.^a;
Calista;
Calceteiro de 2.^a;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Carpinteiro de toscos;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Chefe de copa;
Conferente (comércio);
Controlador-caixa;
Costureira especializada;
Cozinheiro de 3.^a;
Desenhador até três anos;
Dispenseiro;
Disc jockey;
Educador de infância estagiário;
Empregada de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de compras (metalúrgicos);
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de jardins;
Encarregado de limpeza;
Encarregado de vigilantes;
Entregador de ferramentas, de materiais ou produtos;
Escriturário de 3.^a;
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;
Estagiário de operador mecanográfico;
Estagiário de operador de registo de dados;
Esteticista;
Estofador de 2.^a;
Estucador de 2.^a;
Fiel (cinema);
Fiscal (cinema);
Florista;
Fogueiro de 2.^a;
Iluminador;
Ladrilhador de 2.^a;
Maquinista de força motriz;
Marcador de jogos;
Marceneiro de 2.^a;
Marinheiro de 2.^a classe;
Massagista de estética;

Mecânico de 2.^a (madeiras);
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de frio e ar condicionado de 2.^a;
Medidor-orçamentista até três anos;
Oficial barbeiro;
Operador-chefe de zona;
Operador de máquinas auxiliares;
Operário polivalente;
Operador de som;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Polidor de mármore de 2.^a;
Polidor de móveis de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Praticante de cabeleireiro;
Pré-oficial electricista;
Projeccionista (espectáculos);
Projeccionista (cinema);
Recepcionista de golfe;
Recepcionista de 2.^a;
Semiespecializado (químicos);
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Telefonista de 2.^a;
Tratador-conservador de piscinas;
Trintanário com três ou mais anos;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a;
Vigilante de crianças com funções pedagógicas;

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de despenseiro/cavista;
Ajudante de electricista;
Ajudante de motorista;
Ajudante de projeccionista;
Auxiliar de electricista/operador de luz;
Auxiliar de contra-regra;
Bagageiro com três ou mais anos;
Auxiliar maquinista;
Auxiliar de operador de som;
Banheiro de termas;
Bilheteiro;
Buvete;
Caixeiro de 3.^a;
Duchista;
Empregado de gelados;
Empregado de mesa/balcão de *self-service*;
Engomador/controlador;
Estagiário de cozinheiro do 4.^o ano;
Fogueiro de 3.^a;
Guarda de acampamento turístico;
Guarda-florestal;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro;
Lavador garagista;
Lubrificador;
Manipulador/ajudante de padaria;
Meio-oficial de barbeiro;
Operador de máquinas de golfe;
Oficial de rega;
Servente de cargas e descargas;
Servente de cenografia;
Servente de secção técnica de manutenção e conservação;
Tratador de cavalos;
Trintanário até três anos;
Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano;
Vigia;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas;
Vigilante de jogos.

Nível VI:

Abastecedor de carburantes;
Arrumador (cinema);

Ascensorista com mais de 18 anos;
Bagageiro até três anos;
Caddie com 18 ou mais anos;
Caixeiro-ajudante;
Copeiro com dois ou mais anos;
Costureira;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Engomador;
Engraxador;
Estagiário de cozinheiro do 3.º ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Estagiário de pasteleiro do 3.º ano;
Manicura;
Lavador;
Operador heliográfico do 2.º ano;
Peão;
Pedicura;
Porteiro de serviço;
Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
Praticante da construção civil do 3.º ano;
Roupeiro;
Tractorista;
Vigia;
Vigilante.

Nível v:

Chegador do 3.º ano;
Copeiro até dois anos;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário de *barman/barmmaid* do 2.º ano;
Estagiário de cozinheiro do 2.º ano;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Estagiário de pasteleiro do 2.º ano;
Estagiário de recepcionista do 2.º ano;
Guarda de garagem;
Guarda de lavabos;
Guarda de vestiário;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Moço de terra;
Operador heliográfico do 1.º ano;
Praticante da construção civil do 2.º ano;
Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível iv:

Estagiário de *barman/barmmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cafeiteiro (um ano);
Estagiário de cavista (um ano);
Estagiário de controlador (um ano);
Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano;
Estagiário de despenseiro (um ano);
Estagiário de empregado de balcão (um ano);
Estagiário de empregado de mesa (um ano);
Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano;
Estagiário de recepcionista do 1.º ano;
Estagiário de porteiro (um ano);
Praticante de armazém;
Praticante de caixeiro;
Praticante da construção civil do 1.º ano;
Praticante de metalúrgico.

Nível iii:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos dos 2.º e 3.º anos;
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;

Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Aprendiz de secção técnica de conservação e manutenção com 18 ou mais anos;
Chegador do 2.º ano.

Nível ii:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 anos ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz de cafeiteiro com 18 ou mais anos (um ano);
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses);
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz de empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses);
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano);
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano);
Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos (seis meses);
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos (um ano);
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (seis meses);
Aprendiz de padaria;
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.º ano;
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano);
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 2.º ano;
Chegador do 1.º ano.

Nível i:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de cafeiteiro com menos de 18 anos (um ano);
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de construção civil com menos de 18 anos;
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos;
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano;
Aprendiz de empregado de andares/quartos com menos de 18 anos (um ano);

Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos (seis meses);
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (um ano);

Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano);
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Aprendiz de secção técnica, manutenção e conservação com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Ascensorista até 18 anos;
Caddie com menos de 18 anos;
 Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Quadros, níveis de remuneração e de qualificação e definição técnica das categorias profissionais

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
1 — Direcção		
1 — Director de hotel	XIV	1
2 — Assistente de direcção	XIII	1
3 — Director de alojamento	XIII	1
4 — Director comercial	XIII	1
5 — Director de produção	XIII	1
6 — Subdirector de hotel	XIII	1
7 — Director de restaurantes e similares	XII	1
8 — Chefe de pessoal	XII	2.2
9 — Director de pensão	XII	2.2
10 — Encarregado (restaurantes e similares)	XI	2.2
2 — Recepção		
1 — Chefe de recepção	XII	2.2
2 — Subchefe de recepção	XI	3
3 — Recepcionista de 1.ª	IX	4.2
4 — Recepcionista de 2.ª	VIII	5.3
5 — Recepcionista estagiário do 2.º ano	V	A.3
6 — Recepcionista estagiário do 1.º ano	IV	A.3
7 — Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8 — Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9 — Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10 — Recepcionista aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
3 — Controlo		
1 — Chefe de secção de controlo	XI	2.2
2 — Controlador nocturno	X	4.2
3 — Controlador (a)	IX	5.3
4 — Controlador-caixa	VII	5.3
5 — Controlador estagiário (um ano)	IV	A.3
6 — Controlador-caixa estagiário (seis meses)	IV	A.3
7 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 2.º ano	III	A.4
8 — Controlador aprendiz com 18 ou mais anos do 1.º ano	II	A.4
9 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 2.º ano	II	A.4
10 — Controlador aprendiz com menos de 18 anos do 1.º ano	I	A.4
11 — Controlador-caixa aprendiz com mais de 18 anos (seis meses)	II	A.4
12 — Controlador-caixa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
3-A — Comidas e bebidas		
1 — Controlador de bebidas	X	2.2
4 — Portaria		
1 — Chefe de portaria	XI	2.2
2 — Porteiro de 1.ª	IX	4.2
3 — Porteiro de 2.ª	VIII	5.3
4 — Trintanário com três ou mais anos de função	VIII	6.2
5 — Trintanário até três anos de função	VII	6.2
6 — Bagageiro com três ou mais anos de função	VII	6.2
7 — Bagageiro até três anos de função	VI	6.2
8 — Porteiro de serviço	VI	6.2
9 — Porteiro (restaurantes, cafés e similares)	VI	6.2
10 — Ascensorista com 18 ou mais anos	VI	6.2
11 — Guarda de vestiário	V	7.2
12 — Mandarete com 18 ou mais anos	V	6.2
13 — Porteiro estagiário (um ano)	IV	A.3
14 — Porteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
15 — Porteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
16 — Ascensorista até 18 anos	I	A.4
17 — Mandarete com menos de 18 anos	I	A.4
5 — Andares		
1 — Governante geral de andares	X	2.2
2 — Governante de andares	IX	3
3 — Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
4 — Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
6 — Mesas		
1 — Chefe de mesa	XI	2.2
2 — Governante de andares	IX	3
3 — Empregado de andares/quartos	VIII	6.2
4 — Empregado de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
5 — Empregado de mesa de 2. ^a	VIII	5.3
6 — Marcador de jogos	VIII	6.2
7 — Empregado de mesa estagiário (um ano)	IV	A.3
8 — Empregado de mesa aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
9 — Empregado de mesa aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
7 — Bar		
1 — Supervisor de bares	XII	2.2
2 — Chefe de <i>barmen</i>	XI	2.2
3 — <i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a	IX	4.2
4 — <i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a	VIII	5.3
5 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 2. ^o ano	V	—
6 — <i>Barman/barmaid</i> estagiário do 1. ^o ano	IV	A.3
7 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 2. ^o ano	III	A.4
8 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
9 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
10 — <i>Barman/barmaid</i> aprendiz com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
8 — Balcão		
1 — Chefe de balcão	X	3
2 — Empregado de balcão de 1. ^a	IX	5.3
3 — Empregado de balcão de 2. ^a	VIII	5.3
4 — Empregado de balcão estagiário (um ano)	IV	A.3
5 — Empregado de balcão aprendiz com 18 anos ou mais (um ano)	II	A.4
6 — Empregado de balcão aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
9 — <i>Snack-bar</i>		
1 — Chefe de <i>snack</i>	XI	3
2 — Empregado de <i>snack</i> de 1. ^a	IX	5.3
3 — Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a	VIII	5.3
4 — Empregado de <i>snack</i> estagiário (um ano)	IV	A.3
5 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
6 — Empregado de <i>snack</i> aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
10 — <i>Self-service</i>		
1 — Chefe de <i>self-service</i>	IX	3
2 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i>	VII	5.3
3 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
4 — Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
11 — Cozinha		
1 — Chefe de cozinha	XIII	2.2
2 — Subchefe de cozinha	XII	3
3 — Cozinheiro de 1. ^a	XI	4.2
4 — Cozinheiro de 2. ^a	IX	4.2
5 — Cozinheiro de 3. ^a	VIII	5.3
6 — Cozinheiro estagiário do 4. ^o ano	VII	A.3
7 — Cozinheiro estagiário do 3. ^o ano	VI	A.3
8 — Cozinheiro estagiário do 2. ^o ano	V	A.3
9 — Cozinheiro estagiário do 1. ^o ano	IV	A.3
10 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2. ^o ano	III	A.4
11 — Cozinheiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
12 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
13 — Cozinheiro aprendiz com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
14 — Cortador	IX	5.3
15 — Assador-grelhador	VIII	5.3

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
12 — Pastelaria		
1 — Chefe/mestre pasteleiro	XIII	2.2
2 — Pasteleiro de 1. ^a	X	4.2
3 — Pasteleiro de 2. ^a	IX	4.2
4 — Pasteleiro estagiário do 3. ^o ano	VI	A.3
5 — Pasteleiro estagiário do 2. ^o ano	V	A.3
6 — Pasteleiro estagiário do 1. ^o ano	IV	A.3
7 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2. ^o ano	III	A.4
8 — Pasteleiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
9 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
10 — Pasteleiro aprendiz com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
13 — Economato		
1 — Chefe de compras/ecónomo	XI	2.2
2 — Despenseiro	VIII	5.3
3 — Cavista	VIII	5.3
4 — Despenseiro estagiário (um ano)	IV	A.3
5 — Cavista estagiário (um ano)	IV	A.3
6 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 2. ^o ano	III	A.4
7 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 2. ^o ano	III	A.4
8 — Despenseiro aprendiz com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
9 — Cavista aprendiz com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
10 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
11 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
12 — Despenseiro aprendiz com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
13 — Cavista aprendiz com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
14 — Ajudante de despenseiro/cavista	VII	6.2
14 — Cafeteria		
1 — Chefe de cafeteria	IX	3
2 — Cafeteiro	VIII	5.3
3 — Cafeteiro estagiário (um ano)	IV	A.3
4 — Cafeteiro aprendiz com 18 ou mais anos (um ano)	II	A.4
5 — Cafeteiro aprendiz com menos de 18 anos (um ano)	I	A.4
15 — Copa		
1 — Chefe de copa	VIII	3
2 — Copeiro com dois ou mais anos de função	VI	6.2
3 — Copeiro até dois anos de função	V	6.2
16 — Rouparia e ou lavandaria		
1 — Chefe de lavandaria	X-A	3
2 — Governante de rouparia e ou lavandaria	IX	3
3 — Costureira especializada	VIII	5.3
4 — Engomador-controlador	VII	5.3
5 — Costureira	VI	6.2
6 — Engomador	VI	6.2
7 — Lavador	VI	6.2
8 — Roupeiro	VI	6.2
9 — Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com 18 ou mais anos (seis meses)	II	A.4
10 — Empregado de rouparia/lavandaria aprendiz com menos de 18 anos (seis meses)	I	A.4
17 — Limpeza		
1 — Encarregado de limpeza	VIII	3
2 — Empregado de limpeza	VI	6.2
3 — Guarda de lavabos	V	7.2
18 — Room service		
1 — Controlador de <i>room service</i>	IX	4.2
19 — Geladaria		
1 — Chefe de geladaria	IX	3
2 — Empregado de gelados	VII	5.3
20 — Refeitório		
1 — Encarregado de refeitório	IX	3
2 — Empregado de refeitório	VI	6.2
21 — Vigilância		
1 — Encarregado de vigilantes	VIII	3
2 — Vigilante	VI	6.2

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
22 — Termas		
1 — Encarregado termal	X	3
2 — Empregado de consultório	IX	5.4
3 — Empregado de inalações	IX	5.4
4 — Empregado de secção de fisioterapia	IX	5.4
5 — Banheiro de bermas	VII	5.4
6 — Buvete	VII	6.1
7 — Duchista	VII	6.1
23 — Abastecedoras de aeronaves		
1 — Assistente de operações	XII	1
2 — Supervisor/coordenador de operações	XI	2.2
3 — Chefe de sala	IX	3
4 — Preparador-confeccionador de frios	IX	5.3
5 — Preparador-embalador	VIII	5.3
24 — Golfe		
1 — Director de golfe	XIII	1
2 — Secretário de golfe	XII	2.2
3 — Chefe de manutenção de golfe	XII	3
4 — Capataz de campo	X	4.1
5 — Capataz de rega	X	4.1
6 — Operador-chefe de zona	VIII	6.1
7 — Recepcionista de golfe	VIII	6.1
8 — Chefe de <i>caddies</i>	VIII	3
9 — Oficial de rega	VII	6.1
10 — Operador de máquinas de golfe	VII	6.1
11 — <i>Caddie</i> com 18 ou mais anos	VI	6.1
12 — Peão	VI	7.1
13 — <i>Caddie</i> com menos de 18 anos	I	A.4
25 — Praias e piscinas		
1 — Encarregado de praias e piscinas	XI	3
2 — Banheiro	VIII	5.4
3 — Nadador-salvador	VIII	5.4
4 — Tratador-conservador de piscinas	VIII	6.1
5 — Bilheteiro	VII	6.1
6 — Empregado de balneários	VI	7.1
7 — Moço de terra	V	7.1
26 — Bowling		
1 — Chefe de <i>bowling</i>	X	3
27 — Animação e desportos		
1 — Director de animação	XIII	1
2 — Director artístico	XIII	1
3 — Monitor de animação e desportos	X	5.4
4 — <i>Disc jockey</i>	VIII	5.4
5 — Tratador de cavalos	VII	6.1
28 — Parques de campismo		
1 — Director de parque de campismo	XIII	1
2 — Guarda de parque de campismo	VII	6.1
3 — Guarda de acampamento turístico	VII	6.1
29 — Jardins		
1 — Encarregado de jardins	VIII	3
2 — Jardineiro	VII	5.4
30 — Arranjos florais		
1 — Florista	VIII	5.4
31 — Florestas		
1 — Guarda-florestal	VII	5.4
32 — Categorias sem enquadramento especificado		
1 — Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	VII	6.1
2 — Vigilante de jogos	VII	6.1
3 — Tractorista	VI	6.1
4 — Engraxador	VI	7.1

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
33 — Telefones		
1 — Encarregado de telefones	X	3
2 — Telefonista de 1. ^a	IX	5.4
3 — Telefonista de 2. ^a	VIII	6.1
34 — Cinema		
1 — Gerente	X	3
2 — Projeccionista	VIII	5.4
3 — Fiel	VIII	5.4
4 — Fiscal	VIII	5.4
5 — Bilheteiro	VIII	6.1
6 — Ajudante de projeccionista	VII	6.1
7 — Arrumador	VI	7.1
35 — Escritórios		
1 — Director de serviços	XIII	2.1
2 — Chefe de departamento, de divisão ou de serviços	XII	2.1
3 — Contabilista	XII	2.1
4 — Chefe de secção	XI	2.1
5 — Tesoureiro	XI	2.1
6 — Guarda-livros	XI	2.1
7 — Secretário de direcção	X	4.1
8 — Correspondente em línguas estrangeiras	X	4.1
9 — Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	X	5.1
10 — Caixa	X	5.1
11 — Escriturário de 1. ^a	X	5.1
12 — Escriturário de 2. ^a	IX	5.1
13 — Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	IX	5.1
14 — Operador de telex	IX	5.1
15 — Cobrador	IX	5.1
16 — Operador de máquinas de contabilidade estagiário	IX	5.1
17 — Escriturário de 3. ^a	VIII	6.1
18 — Operador de máquinas auxiliares	VIII	6.1
19 — Operador de máquinas de contabilidade estagiário	VIII	A.1
20 — Dactilógrafo do 2. ^o ano	VI	6.1
21 — Escriturário estagiário do 2. ^o ano	VI	A.1
22 — Dactilógrafo do 1. ^o ano	V	6.1
23 — Escriturário estagiário do 1. ^o ano	V	A.1
36 — Informática		
1 — Analista de informática	XIII	1
2 — Programador de informática	XII	2.1
3 — Programador mecanográfico	XI	4.1
4 — Operador de computador	X	4.1
5 — Operador mecanográfico	X	5.1
6 — Operador de registo de dados	IX	5.1
7 — Operador de computador estagiário	IX	A.1
8 — Operador mecanográfico estagiário	VIII	A.1
9 — Operador de registo de dados estagiário	VIII	A.1
37 — Serviços técnicos e de manutenção		
A) Categorias sem enquadramento específico:		
1 — Director de serviços técnicos	XIII	1
2 — Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos	XII	2.2
3 — Preparador de trabalho (a)	X	4.1
4 — Apontador (a)	IX	5.4
5 — Operário polivalente (a)	VIII	5.4
6 — Servente (a)	VII	7.2
B) Construção civil e madeiras:		
7 — Encarregado geral	XII	2.2
8 — Encarregado fiscal (a)	XI	3
9 — Encarregado de obras (a)	XI	3
10 — Encarregado (a)	XI	3
11 — Chefe de equipa (a)	X	3
12 — Carpinteiro de limpos de 1. ^a (a)	IX	5.4
13 — Estucador de 1. ^a (a)	IX	5.4
14 — Ladrihador de 1. ^a (a)	IX	5.4
15 — Pedreiro de 1. ^a (a)	IX	5.4
16 — Pintor de 1. ^a (a)	IX	5.4
17 — Polidor de mármore de 1. ^a (a)	IX	5.4
18 — Carpinteiro em geral de 1. ^a (a)	IX	5.4
19 — Calceteiro de 1. ^a (a)	IX	5.4
20 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a (a)	IX	5.4

	Nível de remuneração	Nível de qualificação
21 — Entalhador (a)	IX	5.4
22 — Estofador de 1. ^a (a)	IX	5.4
23 — Marceneiro de 1. ^a (a)	IX	5.4
24 — Mecânico de madeiras de 1. ^a (a)	IX	5.4
25 — Polidor de móveis de 1. ^a (a)	IX	5.4
26 — Carpinteiro de limpos de 2. ^a (a)	VIII	6.1
27 — Estucador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
28 — Ladrihador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
29 — Pedreiro de 2. ^a (a)	VIII	6.1
30 — Pintor de 2. ^a	VIII	6.1
31 — Polidor de mármore de 2. ^a (a)	VIII	6.1
32 — Carpinteiro em geral de 2. ^a (a)	VIII	6.1
33 — Calceteiro de 2. ^a (a)	VIII	6.1
34 — Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a (a)	VIII	6.1
35 — Estofador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
36 — Marceneiro de 2. ^a (a)	VIII	6.1
37 — Mecânico de madeiras de 2. ^a (a)	VIII	6.1
38 — Polidor de móveis de 2. ^a (a)	VIII	6.1
39 — Carpinteiro de toscos (a)	VIII	6.1
40 — Praticante de construção civil do 3. ^o ano	VI	A.3
41 — Praticante de construção civil do 2. ^o ano	V	A.3
42 — Praticante de construção civil do 1. ^o ano	IV	A.3
43 — Aprendiz de construção civil com 18 ou mais anos dos 2. ^o e 3. ^o anos	III	A.4
44 — Aprendiz da construção civil com 18 ou mais anos do 1. ^o ano	II	A.4
45 — Aprendiz da construção civil com menos de 18 anos de idade	I	A.4
C) Metalúrgicos:		
46 — Encarregado	XI	3
47 — Chefe de equipa	XI	3
48 — Bate-chapas de 1. ^a (a)	IX	5.4
49 — Canalizador de 1. ^a (a)	IX	5.4
50 — Mecânico de automóveis de 1. ^a (a)	IX	5.4
51 — Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a (a)	IX	5.4
52 — Pintor de 1. ^a (a)	IX	5.4
53 — Serralheiro civil de 1. ^a (a)	IX	5.4
54 — Serralheiro mecânico de 1. ^a (a)	IX	5.4
55 — Soldador de 1. ^a (a)	IX	5.4
56 — Bate-chapas de 2. ^a (a)	VIII	6.1
57 — Canalizador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
58 — Mecânico de automóveis de 2. ^a (a)	VIII	6.1
59 — Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a (a)	VIII	6.1
60 — Pintor de 2. ^a (a)	VIII	6.1
61 — Serralheiro civil de 2. ^a (a)	VIII	6.1
62 — Serralheiro mecânico de 2. ^a (a)	VIII	6.1
63 — Soldador de 2. ^a (a)	VIII	6.1
64 — Empregado de compras (a)	VIII	6.1
65 — Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (a)	VIII	6.1
66 — Maquinista de força motriz (a)	VIII	6.1
67 — Praticante (de todas as especialidades)	IV	A.3
68 — Aprendiz (de todas as especialidades) com 18 ou mais anos	III	A.4
69 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
70 — Aprendiz (de todas as especialidades) com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4
D) Electricistas:		
71 — Encarregado electricista (a)	XI	3
72 — Chefe de equipa de electricistas (a)	X	3
73 — Técnico de electrónica	XI	4.1
74 — Oficial electricista (a)	IX	5.4
75 — Pré-oficial electricista (a)	VIII	6.1
76 — Ajudante de electricista (a)	VII	6.1
77 — Aprendiz de electricista com mais de 18 anos	III	A.4
78 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 2. ^o ano	II	A.4
79 — Aprendiz de electricista com menos de 18 anos do 1. ^o ano	I	A.4

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de con-

tratação colectiva nem em matéria contenciosa de tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção (food and beverage). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido; controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira, e acidentalmente desempenha funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários a exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobi-

lizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa de tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas,

bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, fax ou outros meios tecnológicos de comunicação, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a executando as suas funções.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-nocturno. — É o responsável pelo fecho das máquinas e pela aceitação do numerário das caixas; elabora ou verifica o balanço diário e é o responsável pelos registos a serem efectuados; controla o movimento das diferentes secções; colabora com o chefe de controlo na execução das respectivas funções.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento

ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

3-A — Comidas e bebidas (*food and beverage*)

Controlador de comidas e bebidas. — É o responsável pelo cálculo e registo das comidas e bebidas consumidas; controla e assegura a efectivação dos inventários de existências mensais; compara os custos às previsões; elabora relatórios de controlo de movimento e mantém informado o director de produção.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.^a na execução das funções definidas para este.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Bagageiro (com mais de três anos e até três anos). — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Ascensorista (até 18 anos e com 18 ou mais anos de idade). — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hós-

pedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mandarete (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos de idade). — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e da encarregada de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição, quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora

o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço; assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços; nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração da ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta,

utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes, sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente, os artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de barmen. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

Barman/barmaid de 1.^a — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

Barman/barmaid de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 2.^a — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de balcão de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o empregado de balcão de 1.^a, executando trabalhos de balcão.

9 — Snack-bar

Chefe de snack. — É o trabalhador que num *snack-bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo; fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de snack de 1.^a — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de snack de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a na execução das suas funções.

10 — *Self-service*

Chefe de self-service. — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de serviço directo ao público *self-service*, chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição de géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de balcão/ mesa de self-service. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Cortador. — É o trabalhador que corta as carnes para confecção e colabora nos trabalhos de cozinha.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador

(peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

12 — Pastelaria

Chefe/mestre/pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas e mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

13 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazém, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

14 — Cafeteria

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira, emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

15 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro (com mais de dois e até dois anos). — É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia e ou lavandaria

Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria). — É o trabalhador que assegura a gestão integral das lavandarias de funcionamento industrial; elabora os programas de funcionamento dos equipamentos automáticos; aconselha a direcção sobre a qualidade dos tecidos a adquirir, realizando para tanto análises laboratoriais, aconselha sobre os produtos de lavagem e tratamento de roupas a adquirir e define a mais correcta utilização. Tem de conhecer os equipamentos específicos de lavandaria para aconselhar sobre aquisição e orientar a manutenção. Controla diariamente a água, para estabelecer a quantidade de detergente a utilizar. Elaborar periodicamente relatórios sobre os custos de produção. Pode exercer cumulativamente a gestão da rouparia.

Governante de rouparia e ou lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureira especializada. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte e confecção de roupas, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Costureira. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

17 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

18 — Room service

Controlador de room service. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

19 — Geladaria

Chefe de geladaria. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

20 — Refeitório

Encarregado de refeitório (pessoal). — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de

um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório (pessoal). — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

21 — Vigilância

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e executa a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elaboro relatórios das anomalias verificadas.

22 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador e outras operações.

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

23 — Abastecedoras de aeronaves

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia o director de operação, tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Supervisor/coordenador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos, faz guias de remessa, enviando-as para a facturação, depois de conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomenda, incluindo escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta, de um modo geral, o serviço das várias secções.

Chefe de sala. — É o trabalhador que orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador-confeccionador de frios. — É o trabalhador que prepara, confecciona, garante e emprata refeições frias para serem servidas a bordo de aeronaves. Vela pela limpeza da secção, dos utensílios e demais equipamentos.

Preparador-embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produto e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

24 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Recepcionista de golfe. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de caddies. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Caddie (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecer das regras do golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

25 — Praias e piscinas

Encarregado de praias e piscinas. — É o trabalhador responsável pela organização, exploração e condução da actividade da secção. É também o responsável pelo material de utilização existente, bem como a sua manutenção, conservação e exploração; faz o controlo das receitas e é responsável perante os clientes pelo cumprimento do regulamento interno.

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos, no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial, que é a vigilância.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

26 — Bowling

Chefe de bowling. — É o trabalhador que coordena e executa o serviço de *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica; pode representá-la quando credenciado para o efeito; assegura a gestão racional dos meios humanos e equipamento; organiza calendários desportivos, promovendo a realização de torneios de competição.

27 — Animação e desportos

Director de animação. — É o trabalhador responsável pela organização, direcção e funcionamento dos serviços e actividades de animação.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Disc jockey. — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova, alimenta e prepara os cavalos.

28 — Parques de campismo

Director de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob orientação do director de parque de campismo, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações dirige, organiza e assegura o funcionamento de um parque de campismo.

Guarda de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do director de parque,

cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

29 — Jardins

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação de jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

30 — Arranjos florais

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores, onde existam.

31 — Florestas

Guarda-florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

32 — Categorias sem enquadramento específico

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças, em instalações apropriadas para o efeito.

Vigilante de jogos. — É o trabalhador que vigia o recinto onde se encontram os jogos de sala; recebe e faz trocos e presta esclarecimentos aos clientes sobre os jogos; mantém nas devidas condições higiénicas o recinto.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas motorizadas e ou tractores com atrelados, a fim de realizar determinadas operações como lavrar, gradar, semear, aplicar tratamentos fitossanitários, ceifar, debulhar cereais e fazer transportes.

Engraxador. — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Estagiário (secções hoteleiras). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

Aprendiz (secções hoteleiras). — É o trabalhador que, não possuindo título profissional de grau superior, sob

orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

33 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colabora na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

34 — Cinema

Gerente. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Projeccionista. — É o trabalhador que assegura o serviço de cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento e a conservação do material à sua responsabilidade.

Fiel. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como a recepção e devolução dos filmes; trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos e faz depósitos e levantamentos bancários.

Fiscal. — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e o representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de projeccionista. — É o trabalhador que auxilia o projeccionista no exercício das respectivas funções.

Arrumador. — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores; faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

35 — Escritórios

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 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.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

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 dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica 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 laboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

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 do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa das tarefas específicas de secretariado. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua iniciativa própria, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que anota em estenografia relatórios, cartas e outros textos, em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina de estenotopia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos da conta «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 do 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 anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outras afins.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotopia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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 os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

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.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencil* e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

36 — Informática

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

mação, 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 ordínogramas 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 da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

Programador de informática. — 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 informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordínogramas 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.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, ou em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos

gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladores, calculadoras e tabeladores; 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 instruções recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

37 — Serviços técnicos e de manutenção

A) Categorias sem enquadramento específico:

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena

e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estabelece modos operatórios e técnicas a utilizar, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamento e ferramentas, definindo os materiais a utilizar.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B) Construção civil e madeiras:

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com seu sector de actividade.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos, podendo executar trabalho de pedreiro.

Pedreiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedras ou blocos; assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias,

reboco ou outros trabalhos similares ou complementares.

Polidor de mármore (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Pintor (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Carpinteiro em geral (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir do modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Calceteiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos de calçada.

Trolha ou pedreiro de acabamentos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto-relevo ou baixo-relevo.

Estofador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede predominantemente à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação de móveis.

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou de obras, sem contudo efectuar acabamentos.

Praticante da construção civil (1.^o, 2.^o e 3.^o anos). — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no primeiro grau da categoria respectiva.

Aprendiz da construção civil. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

C) Metalúrgicos:

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico auto (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor. — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

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

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.º grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

D) Electricistas:

Encarregado electricista. — É o trabalhador que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa de electricistas. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de calibragens; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo especificações técnicas.

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

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

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

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na respectiva carreira profissional.

E) Fogueiros:

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F) Técnicos construtores civis:

Técnico construtor civil do grau IV. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê, fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objecto, de prioridade e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Técnico de construtor civil do grau III. — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico de construtor civil do grau II. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor civil do grau I. — É o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

38 — Serviços complementares de apoio

A) Transportes e garagens:

Encarregado geral de garagem. — É o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela conservação e manutenção das viaturas e controla os consumos.

Encarregado de pessoal de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expedidor de transportes. — É o trabalhador que orienta, coordena e dirige o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento da viatura. Não havendo estação de serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustíveis, de acordo com as especificações, verifica o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga, das mercadorias, e certificar-se previamente do correcto acondicionamento das cargas a transportar. É responsável pelas cargas transportadas. Os veículos pesados terão obrigatoriamente um ajudante de motorista.

Recepcionista de garagem. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras e colabora nas operações de carga e descarga.

Lavador garagemista. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas; desmonta e monta pneumáticos e repara furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, zelando pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes aos serviços utentes dos transportes.

Abastecedor de carborantes. — É o trabalhador que fornece carborantes e todos os demais produtos ligados à actividade nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas e da área por elas ocupada. Presta assistência aos clientes, nomeadamente verificando o óleo, a água e a pressão dos pneus.

Guarda de garagem. — É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando todas as saídas de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo acidentalmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

B) Técnicos de desenho:

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e

práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialidade e responsabilidade naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelas, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamento de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Assistente operacional. — É o trabalhador que orienta a sua concretização em obra a partir de estudo e da análise de um projecto, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalhador, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado

à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessários para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceda também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

C) Comércio (balcão):

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

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe enco-

mendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que se prepara para ascender a caixeiro de 3.^a, terminando o período de aprendizagem.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

D) Comércio (armazém):

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

E) Barbeiros e cabeleireiros:

Cabeleireiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postigos.

Cabeleireiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Cabeleireiro. — É o trabalhador que executa ondulação-de-marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

F) Estética e sauna:

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens, manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos-de-vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Massagistas de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Pedicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

G) Gráficos:

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotoligrafada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

H) Limpezas químicas e desinfecções:

Chefia. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores que, segundo directrizes fixadas superiormente, deve possuir conhecimentos profundos de actualção.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter

predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

I) Panificadores:

Amassador. — É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Aspirante a amassador. — É o trabalhador que efectua, sob orientação do amassador, todas as tarefas estipuladas para este.

Aspirante a forneiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

J) Marítimos:

Mestre encarregado. — É o trabalhador que coordena o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitadas pelo respectivo mestre (arrais), apoia as tripulações e promove as melhores relações de trabalho humanas e sociais entre as tripulações e os serviços de terra; transmite as ordens de serviço e instruções recebidas; controla, em colaboração com os respectivos mestres (arrais) das embarcações, a manutenção, sempre legalizadas, de toda a documentação de bordo; coordena e controla a efectização anual das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas; coordena a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima de acordo com a legislação, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes; promove a colocação e garante a manutenção e aprovisionamento de equipamento do bem-estar a bordo, conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

Mestre (arrais). — É o trabalhador responsável pelo comando da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente: governar, manobrar e dirigir a embarcação; manter a disciplina e obediência a bordo; zelar pela conservação da embarcação; velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação; velar pela inteira obediência aos regulamentos internos; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; informa a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito do modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as

avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou terceiros.

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que, a bordo de uma embarcação, desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre (arrais), nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre (arrais) nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde preste serviço.

Motorista marítimo. — É o trabalhador responsável pela condução e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Vigia. — É o trabalhador que exerce as suas funções de vigilância a bordo após a prestação de trabalho da tripulação da respectiva embarcação.

L) Enfermagem:

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular. Observa os trabalhadores são e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico, auxiliando-o na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

M) Ensino e creches:

Educador de infância-coordenador. — É o trabalhador que coordena e orienta os programas de ensino e o pessoal responsável pela sua aplicação.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para pré-escolar que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade da classe.

Educador de infância estagiário. — É o trabalhador habilitado com curso específico que desempenha as funções inerentes à profissão sob a orientação de um educador de infância.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob orientação do educador de infância, auxiliar

de educação, professor de ensino especial ou de ensino primário, podendo considerar-se funções pedagógicas a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

N) Topógrafos:

Topógrafo. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e realiza o trabalho necessário à elaboração topográfica, com apoio na rede principal por meio de figuras simples, com compensação expedita (triangulação, quadriláteros), por intersecção analítica ou gráfica, por irradiação ou ainda por poligonização (fechada e compensada), com base de todos os trabalhos de levantamentos topográficos clássicos, fotogramétricos, hidrográficos, cadastrais e de prospecção gastológica, dos quais também executa. Efectua nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos pendentes à avaliação da quantidade de obra efectuada, a partir de desenhos de projectos, e sempre com base em elementos elaborados por si. Faz a observação de deslocamentos de obra com pequenas tolerâncias.

39 — Espectáculos

Ajudante de contra-regra. — É o trabalhador que coadjuva e eventualmente substitui o contra-regra, em caso de impedimento deste, em todas as funções que lhe são específicas.

Ajudante de electricista-chefe ou operador de luz-chefe. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista, coadjuva e eventualmente substitui o electricista-chefe ou o operador de luz-chefe, em caso de impedimento deste, em todas as funções que lhe são específicas.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que coadjuva e eventualmente substitui o maquinista e o maquinista-chefe, em caso de impedimento destes, em todas as funções que lhe são específicas.

Auxiliar de contra-regra. — É o trabalhador que auxilia o contra-regra ou o seu ajudante nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de electricista ou de operador de luz. — É o trabalhador que se inicia na profissão e tem como tarefa auxiliar os ajudantes de electricista-chefe ou operador de luz-chefe nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de maquinista. — É o trabalhador que auxilia o maquinista ou o seu ajudante nas funções que lhe são específicas.

Auxiliar de operador de som. — É o trabalhador que auxilia o operador de som nas funções que lhe são específicas e o substitui nos seus impedimentos.

Cenógrafo. — É o trabalhador que executa os cenários, cortinas ou telões, em tamanho natural, a partir do projecto apresentado pelo maquinista, auxiliado pelos maquinistas e operadores de luz.

Contra-regra. — É o trabalhador que tem à sua guarda todos os adereços e móveis do espectáculo e desempenha as seguintes funções: colocar e retirar de cena os móveis e adereços, avisar os artistas e o público do início do espectáculo; dar as entradas aos artistas e assegurar-lhes a entrega dos adereços pessoais; controlar o palco durante o espectáculo, assegurando o seu bom e correcto desenvolvimento. É responsável pela coordenação de todos os trabalhos e pessoal de palco, sob orientação do director artístico.

Electricista-chefe ou operador de luz-chefe. É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento, disciplina e coordenação dos serviços eléctricos do sector de espectáculos. Executa os movimentos de luz durante os espectáculos e os ensaios, coloca o material necessário a esses movimentos e assegura a conservação da instalação eléctrica do sector.

Iluminador. — É o trabalhador que cria, de acordo com o director artístico ou o encenador, a iluminação do espectáculo.

Maquetista. — É o trabalhador que cria todo ou parte do plano de decoração das cenas que irão servir o espectáculo, normalmente designado por cenários, cortinas ou telões, competindo-lhe imaginar e executar ou desenhá-los nas maquetas dos mesmos.

Maquinista-chefe. — É o trabalhador que constrói os cenários de acordo com o cenógrafo, assegura as suas mutações, bem como o funcionamento das máquinas e tramóias necessárias à sequência do espectáculo. Assegura o funcionamento de todo o esquema de cenário móvel, de chão e de teia. É responsável pela conservação das instalações do sector e pela colocação e afixação de cartazes ou outros elementos publicitários que exijam a competência técnica da sua especialidade.

Operador de som. — É o trabalhador que executa a sonoplastia durante o espectáculo e os ensaios.

Projeccionista. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos projectores de acompanhamento, de diapositivos e de filmes.

Servente de cenografia. — É o trabalhador que auxilia na movimentação dos materiais destinados à construção de cenários e destes depois de concluídos. Assegura a limpeza dos instrumentos utilizados e das instalações.

Sonoplasta. — É o trabalhador que concebe e grava a sonorização de um espectáculo, de acordo com o director artístico ou o encenador.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- 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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 13 de Julho de 2004. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Rodolfo José Caseiro*.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- 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.

16 de Junho 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.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a 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, 16 de Junho 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 de Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 16 de Junho de 2004. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

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, 17 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 15 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 83/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a actividade de mediação de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999 (texto base), e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003.

Texto final acordado nas negociações directas

Aos 8 dias do mês de Junho de 2004, a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusulas 1.ª e o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, entidades representadas pela

APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, sindicato outorgante.

**CCT para a actividade de mediação de seguros
Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 67200, representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante;
- b) Por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior, representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, sindicato outorgante;
- c) Por este CCT serão potencialmente abrangidas 460 entidades empregadoras e 658 trabalhadores.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO V

Regalias

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 35.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 6,30 diários por cada dia efectivo de trabalho.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Tabela salarial

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

Nível e ordenado base

Categoria	Nível	Euros
Director	XIII	1 870
Chefe de serviços	XII	1 295
Gestor de clientes	XI	1 037
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	980
Adjunto do gestor de clientes	IX	865
Empregado administrativo	VIII	836
Empregado administrativo	VII	779
Telefonista	VI	750
Empregado de serviços gerais	V	577
Estagiário de gestor de clientes	IV	462
Estagiário administrativo	III	433
Estagiário de serviços gerais	II	375
Empregada de limpeza	I	368

Lisboa, 8 de Junho de 2004.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

António Manuel Vilela da Silva, presidente da direcção.
Hélder Raimundo, vice-presidente da direcção.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Luís Correia, presidente-adjunto.
Armindo José Nunes Santos, vogal da direcção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.^a

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 67200, representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante;
- b) Por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior, representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, sindicato outorgante;
- c) Por este CCT serão potencialmente abrangidas 460 entidades empregadoras e 658 trabalhadores.

2 — Ficam igualmente obrigados por este CCT a associação signatária e os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos do presente contrato, as sociedades estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional no local da sede do seu estabelecimento.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará por períodos sucessivos de dois anos, até ser substituído por um novo CCT ou decisão arbitral.

2 — A tabela salarial vigorará pelo período que dela expressamente constar.

3 — A denúncia e o processo de revisão deste CCT regem-se pelo disposto na lei aplicável.

Cláusula 4.^a

Eficácia retroactiva

As tabelas e as cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão a partir do 1.º dia do mês de Janeiro do ano a que se reportam.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

Só poderá ser admitido como trabalhador das entidades patronais abrangidas por este CCT o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter como habilitações escolares mínimas o 9.º ou 11.º ano de escolaridade ou equivalente, consoante a categoria para que é admitido seja ou não inferior a qualificado.

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo e a tempo parcial

1 — É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto e a tempo parcial, de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Para efeito do cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

- NH* — o número de horas de trabalho semanal;
OE — o ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);
TS — o número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categoria e funções

Cláusula 7.^a

Classificação e níveis salariais dos trabalhadores

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas no presente CCT.

2 — A entidade patronal pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial do anexo II, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo ser-lhe posteriormente retirado.

4 — A atribuição de nível salarial superior, prevista no número anterior, só produzirá efeitos se comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5 — As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no n.º 3 desta cláusula, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

6 — As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições são as constantes do anexo III.

Cláusula 8.^a

Extensão das funções do pessoal semiqualficado

1 — Aos trabalhadores semiqualficados, como tal classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar funções do mesmo nível de qualificação ou inferior às da sua categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

SECÇÃO III

Promoções

Cláusula 9.^a

Promoções obrigatórias

1 — Os estagiários serão promovidos, respectivamente, a adjunto de gestor de clientes, a empregado

administrativo e a empregado de serviços gerais quando completarem cinco anos de serviço na categoria e na actividade.

2 — Sem prejuízo da actualização anual da tabela salarial, os estagiários que completem dois anos de serviço na categoria e na actividade terão direito a um suplemento de ordenado de 10%.

3 — O suplemento de ordenado referido no número anterior será renovado anualmente, até que o estagiário seja promovido nos termos do n.º 1.

Cláusula 10.^a

Mudança de quadro dos profissionais semiqualeificados

1 — Os profissionais semiqualeificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários para qualificados logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 — O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima do quadro onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração, quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

Cláusula 11.^a

Tempo de serviço para promoção

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 12.^a

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificam.

SECÇÃO IV

Interinidade de funções

Cláusula 13.^a

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

Cláusula 14.^a

Consequências da interinidade

O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu

ordenado e o ordenado base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

SECÇÃO V

Transferências

Cláusula 15.^a

Transferências

1 — Salvo disposição em contrário e sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade ou para a localidade onde reside.

2 — A transferência será precedida de audição dos delegados sindicais e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao da categoria de onde o trabalhador foi transferido.

3 — Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 — Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantido ao trabalhador formação adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outra localidade

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou escritório onde o trabalhador presta serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização legal.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração

A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas.

Cláusula 18.^a

Competência para estabelecer o horário de trabalho

Compete às entidades patronais, dentro dos limites fixados na cláusula anterior, o livre estabelecimento do horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legais e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

1 — Se prestado em dia normal e for diurno:

- a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

2 — Se prestado em dia normal e for nocturno:

- a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;
- b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 100 % = 200 %.

3 — Se prestado em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar e em dia feriado, terá um acréscimo de 100 % da retribuição normal, num total de 200 %.

Cláusula 20.^a

Tolerância de ponto

1 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até dez minutos diários, que compensará obrigatoriamente no próprio dia.

2 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até cinquenta minutos por mês.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 21.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 22 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.^o semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador no momento em que inicia o gozo das férias.

Cláusula 22.^a

Escolha da época de férias

1 — Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, a entidade patronal marcá-las-á entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvidos os delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 23.^a

Interrupção do período de férias

1 — As férias são interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) do n.^o 1 da cláusula 26.^a, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

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 24.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 25.^a

Véspera de Natal

É equiparado a feriado a véspera de Natal.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 26.^a

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;
- b) Cinco dias consecutivos, por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros;
- c) Dois dias consecutivos, por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do seu cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino, aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou de pessoa com quem vive maritalmente, e um dia por nascimento de filhos;
- e) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas

indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;

- f) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores ou nos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
- g) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

Cláusula 27.^a

Classificação de ordenados

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Ordenado base» a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) «Ordenado mínimo» o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) «Ordenado efectivo» o ordenado ilíquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;
- d) «Ordenado anual» o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável até 10 de Dezembro do ano a que respeita.

2 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 29.^a

Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador, ao completar 10 anos seguidos de actividade mediadora, prestados às entidades

patronais a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — O prémio de antiguidade referido no numero anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos, 10 %;

Por cada ano completo a mais, 1 % até ao limite máximo de 20 %.

3 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível IX.

4 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade mediadora cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

5 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 30.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como dos que procedem a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de € 2493,99 anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 31.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os valores que vigorem para os funcionários do Estado e para os quais se remete. Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão actualizados na mesma percentagem em que o forem os valores para o funcionalismo público.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar

pele reembolso das despesas efectivamente feitas contra a apresentação de documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos colaboradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adoptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer, desde que este não tenha actuado com culpa grave.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores podem optar por um seguro, custeado pela empresa, de veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada» e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 9227,76.

Cláusula 32.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro, em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da letra A.

4 — Os trabalhadores que afixarem as ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 33.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 31.^a, 32.^a e 35.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Regalias

SECÇÃO I

Regalias no caso de acidente e morte

Cláusula 34.^a

Regalias em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até a atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, de um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes o ordenado mensal da sua categoria;
- b) No caso de morte ocorrida por acidente, o dobro do capital referido na alínea anterior;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho, ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a) em triplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 6983,17, € 13 966,34 e € 37 908,64.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte deste ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador, nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que estes excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 35.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 6,30 diários por cada dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho a tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestam, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 17.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiará do disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais

Cláusula 36.^a

Da mulher trabalhadora

1 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito:

- a) A dispor de duas horas diárias, até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, para aleitação dos filhos, quer seja natural quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;
- b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês.

2 — Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial por todo o período de tempo imposto pelas responsabilidades familiares.

Cláusula 37.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste CCT, trabalhador-estudante todo o que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos de ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário e estágio pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e profissional.

3 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 — Se o curso for de interesse do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a trabalho a tempo parcial.

5 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 10 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula será interrompido.

CAPÍTULO VII

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 38.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal.

3 — A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição prévia do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares que como tal forem definidas pela lei geral.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 40.^a

Fusão das sociedades e transmissão de carteiras de seguros

1 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a

retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da data da respectiva extinção.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro do prazo de dois anos, tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respectiva categoria, num raio de 50 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 41.^a

Formação profissional dos trabalhadores

As empresas providenciarão para que sejam fornecidos aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional gratuitos.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 42.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor deste CCT fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador nem baixa de categoria ou de nível salarial.

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director;
Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

Gestor de clientes;
Técnico de análise de risco.

3 — Profissionais qualificados:

Adjunto do gestor de clientes;
Empregado administrativo;
Telefonista.

4 — Profissionais semiqualficados:

Empregado dos serviços gerais;
Empregada de limpeza.

5 — Estagiários:

Estagiário de gestor de clientes;
Estagiário administrativo;
Estagiário dos serviços gerais.

ANEXO II

Categorias	Níveis
Director	XIII
Chefe de serviço	XII
Gestor de clientes	XI
Técnico de análises de riscos, prevenção e segurança ...	X
Adjunto do gestor de clientes	IX
Empregado administrativo	VIII VII
Telefonista	VI
Empregado de serviços gerais	V
Estagiário de gestor de clientes	IV
Estagiário administrativo	III
Estagiário de serviços gerais	II
Empregada de limpeza	I

ANEXO III

Categorias e definição funcional

1 — *Director*. — É o trabalhador que coordena serviços, responsabilizando-o pelo cumprimento das orientações e objectivos definidos pela empresa.

2 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que, dependendo da gestão ou do director, se responsabiliza pelas áreas administrativas e ou comerciais.

3 — *Gestor de clientes*. — É o trabalhador que desenvolve acção comercial, prestando assistência e acompanhando o processo dos clientes.

4 — *Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal analisar, estudar e classificar riscos e executar tarefas ligadas à prevenção e segurança.

5 — *Empregado administrativo*. — É o trabalhador polivalente que executa serviços administrativos. Pode ser designado de secretário quando exerça as suas funções junto dos órgãos de gestão ou de trabalhadores com categoria superior.

6 — *Telefonista*. — É o trabalhador que efectua, atende e encaminha chamadas telefónicas, opera com fax e telex, atende visitantes, anuncia-os e encaminha-os, podendo auxiliar noutros serviços.

7 — *Empregado dos serviços gerais*. — É o trabalhador que trata da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, auxilia nos serviços de arquivo, faz serviços de estafeta, motorista e duplicação

de documentos e auxilia nos serviços de conservação do escritório.

8 — *Empregada de limpeza*. — É a trabalhadora que executa tarefas de arrumação, asseio e conforto.

9 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função administrativa, serviços gerais ou de gestão de clientes.

ANEXO IV

Tabela salarial

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

Nível e ordenado base

Categoria	Nível	Euros
Director	XIII	1 870
Chefe de serviços	XII	1 295
Gestor de clientes	XI	1 037
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	980
Adjunto do gestor de clientes	IX	865
Empregado administrativo	VIII	836
Empregado administrativo	VII	779
Telefonista	VI	750
Empregado de serviços gerais	V	577
Estagiário de gestor de clientes	IV	462
Estagiário administrativo	III	433
Estagiário de serviços gerais	II	375
Empregada de limpeza	I	368

Lisboa, 8 de Junho de 2004.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

António Manuel Vilela da Silva, presidente da direcção.
Hélder Raimundo, vice-presidente da direcção.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Luís Correia, presidente-adjunto.
Armindo José Nunes Santos, vogal da direcção.

Depositado em 12 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 81/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APECA — Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e, por outro, os trabalhadores ao seu

serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais e aplica-se, em todo o território nacional, às empresas que prestem serviços nas actividades contidas no CAE — V. 2: 74120.

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 Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 15 000 trabalhadores e 2670 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003;

Tabela B — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia consiste na apresentação, por qualquer das partes, de proposta de revisão, a qual revestirá forma escrita.

2 — A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua recepção, apresentando contraproposta.

3 — As negociações directas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a recepção da contraproposta.

4 — A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 13.^a

Acesso automático

1 — (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

a) Os trabalhadores classificados na categoria de estagiário ascenderão, após dois anos de permanência, à classe mais baixa da categoria profissional para que estagiam;

b) (*Eliminada.*)

c) (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

d) (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

e) (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

f) (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

a) (Mantém-se a redacção em vigor.)

b) (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas, sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo II.

a) Os trabalhadores classificados na categoria de técnico de serviços externos que, habitualmente, procedam a pagamentos, cobranças ou recebimentos têm direito ao abono para falhas fixado no número anterior.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho efectivo no valor de:

a) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003 — € 4,40;

b) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004 — € 4,80.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.^a

Disposição final

Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1992, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17/94, 17/95, 19/96, 30/97, 30/98, 29/99, 29/2000, 29/2001 e 29/2002.

ANEXO II

Tabela A

1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
1	Analista de informática Contabilista Técnico oficial de contas Director de serviços	908

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Inspector administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro	826
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	700
4	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Escriturário principal Planeador de informática de 1. ^a Secretário de direcção Subchefe de secção Tradutor Técnico de contabilidade de 1. ^a	645,50
5	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Recepcionista — secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. ^a Técnico de contabilidade de 2. ^a Primeiro-escriturário	587
6-A	Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário	527,50
6-B	Estagiário (planeador de informática) Recepcionista — secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	522
7	Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	484
8-A	Contínuo de 1. ^a Guarda de 1. ^a Porteiro de 1. ^a Telefonista de 2. ^a	431,50
8-B	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário (recepcionista) Estagiário (operador de registo de dados)	419
9-A	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	408
9-B	Dactilógrafo (1. ^o ano) Estagiário (1. ^o ano) (escriturário)	398
10	Trabalhador de limpeza	397
11	Paquete até 17 anos	294

Tabela B
1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
1	Analista de informática Contabilista Técnico oficial de contas Director de serviços	935
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Inspector administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro	850
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	721
4	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Escriturário principal Planeador de informática de 1. ^a Secretário de direcção Subchefe de secção Tradutor Técnico de contabilidade de 1. ^a	665
5	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Recepcionista — secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. ^a Técnico de contabilidade de 2. ^a Primeiro-escriturário	605
6-A	Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário	543
6-B	Estagiário (planeador de informática) Recepcionista — secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário do 2. ^o ano)	538
7	Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário Técnico de contabilidade (estagiário do 1. ^o ano)	499
8-A	Contínuo de 1. ^a Guarda de 1. ^a Porteiro de 1. ^a Telefonista de 2. ^a	445
8-B	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário (recepcionista) Estagiário (operador de registo de dados)	432
9-A	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	420

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
9-B	Dactilógrafo (1. ^o ano) Estagiário (1. ^o ano) (escriturário)	411
10	Trabalhador de limpeza	409
11	Paquete até 17 anos	303

Porto, 27 de Maio de 2004.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração:

Joaquim Fernando dos Santos, vice-presidente.
Albano Pinho Santos, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Pinto, dirigente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e demais outorgantes sindicais e aplica-se, em todo o território nacional, às empresas que prestem serviços nas actividades contidas no CAE — V. 2: 74120.

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 Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 15 000 trabalhadores e 2670 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003;

Tabela B — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia consiste na apresentação, por qualquer das partes, de proposta de revisão, a qual revestirá forma escrita.

2 — A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua recepção, apresentando contraproposta.

3 — As negociações directas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a recepção da contraproposta.

4 — A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Categoria e reclassificação profissional

1 — As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, esta deverá efectuar-se no prazo de 120 dias após a publicação do presente CCT.

3 — Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato nos 30 dias subsequentes à entrada do pedido.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

2 — As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhe correspondem pela comissão paritária prevista neste contrato.

3 — As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante na comissão paritária, entendendo-se por representantes a APECA e o SITESC.

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que reúnam as seguintes condições:

a) Habilitações mínimas:

- a1) Técnicos de contabilidade — 9.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional adequado, legalmente reconhecido;
- a2) Administrativos e apoio — 9.º ano de escolaridade ou equivalente ou cursos específicos oficiais ou oficializados que

não tenham duração inferior, ou que sejam profissionais e disso façam prova;

a3) Serviços auxiliares — habilitações mínimas legais;

b) Idade mínima de admissão:

Área	Categoria	Idade
Contabilidade	Técnico de contabilidade . . .	18
Serviços auxiliares	Paquete	16
	Contínuo	18
	Telefonista	18
	Técnico de serviços externos	18
	Cobrador	18
Administrativos e apoio	Restantes categorias	16

Cláusula 7.^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.

2 — Para as profissões qualificadas o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo por escrito.

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

4 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

Cláusula 8.^a

Documento de admissão

No acto de admissão definitiva, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual conste a sua identificação, categoria profissional ou grau, retribuição mensal, local de trabalho e demais condições acordadas, ficando com uma cópia devidamente assinada pelo trabalhador.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição temporária

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo.

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

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

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço em cada uma prestado.

2 — Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afecto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

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

2 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 30 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3 — Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e este já tiver durado 120 dias, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectiva, salvo nos casos de doença, serviço militar ou incapacidade temporária.

Cláusula 12.^a

Densidades

1 — Funções de chefia:

- O número de trabalhadores classificados na categoria de chefe de secção não será nunca inferior a 10% do total de técnicos de contabilidade, escriturários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado já existente;
- Será, porém, obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção ou superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco trabalhadores ao seu serviço.

2 — Outras funções:

- Na classificação de trabalhadores que exerçam funções de técnico de contabilidade, escriturários e equiparados será observado o quadro base constante desta cláusula, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- Os operadores de computador e de máquinas de contabilidade são equiparados a escriturários e serão classificados em conjunto com estes, de acordo com o quadro base;
- O número de trabalhadores classificados como estagiários não poderá exceder o número do terceiros-escriturários;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;

e) Os paquetes que não passem a estagiários ou técnicos de serviços externos serão promovidos a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade. Os contínuos que posteriormente perfaçam as habilitações literárias exigidas passarão ao quadro de administrativos e apoio;

f) É o seguinte o quadro base para classificação de técnicos de contabilidade e escriturários:

Classes	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2. ^a	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3. ^a	—	—	1	2	2	3	3	3	4	5

Nota. — No caso de o número de trabalhadores a classificar ser superior a 10, mantém-se a proporção resultante deste quadro.

3 — Os sócios gerentes das empresas, quando exerçam também actividade para além da gerência, entram no cômputo do quadro de densidades.

Cláusula 13.^a

Acesso automático

1 — O acesso automático dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT processa-se do seguinte modo:

- Os trabalhadores classificados na categoria de estagiário ascenderão, após dois anos de permanência, à classe mais baixa da categoria profissional para que estagiam;
- Os dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário, sem prejuízo das funções exercidas anteriormente;
- Os contínuos de 2.^a, porteiros de 2.^a, guardas de 2.^a, telefonistas de 2.^a e recepcionistas de 2.^a ascenderão à 1.^a classe das respectivas categorias após três anos de permanência nesta;
- Os terceiros e segundos-escriturários e equiparados ascenderão à classe imediatamente superior após três anos de permanência na respectiva categoria;
- Os técnicos de contabilidade de 2.^a ascenderão a técnicos de contabilidade de 1.^a após dois anos de permanência nesta categoria.

2 — No provimento de categorias superiores a técnico de contabilidade de 1.^a e a primeiro-escriturário, as empresas deverão dar sempre preferência a trabalhadores já ao seu serviço, tendo como critério de escolha:

- Competência e zelo;
- Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação;
- Antiguidade (na empresa e na categoria ou equiparado).

3 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham, nas categorias ou escalões de

acesso automático, tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

As empresas enviarão às entidades competentes, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa de trabalhadores ao seu serviço, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior (Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro).

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Prestar ao Sindicato outorgante os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- c) Enviar ao Sindicato outorgante o valor das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 20 do mês seguinte a que disserem respeito, se os trabalhadores o tiverem autorizado por escrito;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres de todos os trabalhadores:

- a) Respeitar e obedecer, em matéria de serviço, aos superiores hierárquicos;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, salvaguardando-se a defesa dos seus direitos e garantias consignados neste CCT;
- c) Executar todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional;
- d) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço e quando em conformidade com as cláusulas deste contrato;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Não executar para terceiros, directa ou indirectamente, serviços que façam parte do âmbito das actividades prosseguidas pela entidade patronal, nem divulgar informações ou métodos

de trabalho respeitantes a esta ou aos seus clientes;

- g) Dar cumprimento às cláusulas do presente contrato e cumprir as deliberações da comissão paritária em matéria da competência desta.

Cláusula 16.^a-A

Deveres específicos dos técnicos oficiais de contas

a) Os técnicos oficiais de contas deverão pautar o exercício da sua actividade no respeito pela lei e pelas directivas da sua entidade patronal, que deverão sempre respeitar, salvo se argüírem, por escrito, a sua ilegalidade.

b) As relações entre os técnicos oficiais de contas e as empresas clientes da sua entidade patronal deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilístico-fiscais, de que estão incumbidos.

c) O técnico oficial de contas, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes da sua entidade patronal, até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador 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 trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional sem o seu consentimento;
- d) Transferir o trabalhador para outra localidade sem o seu prévio consentimento por escrito, salvo os casos previstos na lei;
- e) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar, por iniciativa da empresa, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns ou se verifique fusão, absorção, trespasse ou venda;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2 — A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, conforme o estipulado no n.º 3 da cláusula 46.^a

Cláusula 18.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos do n.º 4 da cláusula 7.^a, ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele prestar serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada neste CCT, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 19.^a

Direitos especiais da mulher

Além do estipulado neste CCT em matéria de regalias para a generalidade dos profissionais abrangidos, as entidades patronais concederão aos profissionais do sexo feminino mais as seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outras garantias concedidas pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, dispensa de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou impliquem grande esforço físico;
- b) Uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até um dia em cada mês, com o pagamento facultativo da remuneração correspondente.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizarem os menores de 18 anos em postos de trabalho que impliquem esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes de cursos oficiais ou oficializados deve ser concedida até uma hora diária, durante o período escolar, sem prejuízo da sua retri-

buição, nos casos em que se verifique a sua necessidade, devidamente justificada, para frequência das aulas.

Cláusula 22.^a

Direito a actividade sindical

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido, por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

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

2 — Essa retribuição especial nunca será inferior a 25% da remuneração mensal normal.

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

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

Cláusula 25.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12(\text{meses})}{\text{Horas semanais} \times 52(\text{semanas})}$$

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos temporários de trabalho;

- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;
- c) Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

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

- a) 100%, se o trabalho for diurno;
- b) 150%, se o trabalho for nocturno;
- c) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuição mínima do trabalho

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

2 — A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 4% para falhas, sobre a remuneração certa mínima mensal prevista para esta categoria profissional no anexo II.

a) Os trabalhadores classificados na categoria de técnico de serviços externos e que, habitualmente, procedam a pagamentos, cobranças ou recebimentos têm direito ao abono para falhas fixado no número anterior.

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

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho efectivo no valor de:

- a) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003 — € 4,40;
- b) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004 — € 4,80.

Cláusula 30.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto de pagamento de retribuição documento escrito, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a categoria, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e discriminação de outras remunerações suplementares, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal do trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade ou por outro modo acordado entre o trabalhador e a empresa, em numérico, cheque ou transferência bancária.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6% indexada ao valor do salário do grupo V do anexo II por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de três diuturnidades.

2 — Para este efeito, conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — São feriados obrigatórios:

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

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

5 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados:

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

Cláusula 34.^a

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.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a:

- a) Oito dias úteis de férias, caso esta ocorra no decurso do 1.º semestre;
- b) Um período normal de 22 dias úteis, caso a admissão ocorra no 2.º semestre e após o decurso de seis meses completos de serviço.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei.

5 — Durante o gozo do seu período de férias, o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 35.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período de férias deverá ser feita por acordo entre a empresa e o trabalhador até 30 de Abril de cada ano civil.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa estabelecer o período de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

3 — Caso ocorra a situação prevista no número anterior, a empresa só pode marcar o gozo de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, desde que com acordo do trabalhador, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis consecutivos.

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, desde que daí não resulte prejuízo grave para a empresa.

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

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

9 — 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.

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

11 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e provar logo que possível à empresa o dia do início da doença, bem como do seu termo.

12 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

13 — Para os trabalhadores que regressem do serviço militar deverá cumprir-se o estipulado na lei vigente.

14 — 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 até ao dia 30 de Abril do ano imediato.

15 — No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual a um mês de retribuição.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento que se verificar até ao momento de o trabalhador ir gozar as suas férias.

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

Cláusula 38.^a

Faltas e princípios gerais

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

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

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

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

- a) Doença ou acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais e necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, avós e bisavós do cônjuge, ou outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- e) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Nascimento de filhos, cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento;
- g) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, quando dadas por dirigentes sindicais, delegados sindicais ou trabalhadores requisitados pelo Sindicato para aquele efeito;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino, nos termos legais.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, com as seguintes excepções:

- a) Não são retribuídas as faltas motivadas por doença ou acidente de trabalho;
- b) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea b) do número anterior que, pela sua natureza, não imponham à empresa a retribuição do período de ausência, sem prejuízo da respectiva justificação;
- c) Não são retribuídas as faltas consequentes das situações previstas na alínea g) do número anterior, sem prejuízo do disposto na lei.

3 — As faltas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 contam-se a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto, excepto se receber a comunicação fora do período normal de trabalho.

Cláusula 40.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 41.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o acto ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 42.^a

Poder disciplinar

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

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

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 90 dias e serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa.

5 — Nenhuma das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula seguinte poderá ser aplicada sem que tenha sido elaborado o respectivo processo disciplinar, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Sanções disciplinares

As infracções poderão ser punidas com:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Suspensão da prestação de trabalho, sem vencimento, até 12 dias por cada infracção;
- d)* Despedimento com justa causa.

Cláusula 44.^a

Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- c)* Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d)* Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os colegas;
- e)* Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar,

perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução;

- f)* Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- g)* Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais ou de segurança social ou de delegado sindical;
- h)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 45.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a)* Por mútuo acordo das partes;
- b)* Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c)* Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- d)* Por caducidade.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca,

3 — No restante, esta matéria rege-se pelo disposto nos Decretos-Leis n.ºs 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e 400/91, de 16 de Outubro.

Cláusula 47.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 48.^a

Princípio geral

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

1 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

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

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

4 — Os trabalhadores que, com carácter de regularidade, se desloquem em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 7481,97.

Cláusula 49.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, até uma hora e trinta minutos para cada percurso, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

Cláusula 50.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedem o limite previsto na cláusula 49.^a

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

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

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

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

6 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e seja vítima de acidente, que o incapacite para o trabalho, caso não haja adequada transferência da responsabilidade para companhia de seguros, a entidade patronal será responsável pela perda de salários resultante do acidente.

Cláusula 51.^a

Doença em deslocação

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

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

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de tal se tornar necessário face à gravidade da doença, falecimento e, neste caso, às despesas de transladação ou funeral.

3 — A entidade patronal pode transferir as responsabilidades previstas nos n.ºs 1 e 2 para uma companhia de seguros.

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

Cláusula 52.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalhador ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a sua capacidade.

2 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal completará, ao trabalhador, o vencimento correspondente à categoria profissional em que estava qualificado à data do acidente ou de doença profissional, sempre que a remuneração correspondente à nova categoria profissional acrescida da pensão lhe seja inferior.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 54.^a

Constituição, funcionamento e competência

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois nomeados pela APECA e dois pelo SITESC.

2 — As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subseqüentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de dois, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os mandatou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, do local, do dia e da hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só à possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.^a

Garantia das regalias anteriores e revogação de textos

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

2 — Os técnicos de contas, inscritos como tal, obrigam-se a prestar os seus serviços apenas à empresa, colocando à disposição desta toda a sua capacidade profissional.

Cláusula 56.^a

Retroactivos

Os retroactivos decorrentes da aplicação do presente CCT poderão ser pagos em duas prestações mensais iguais e sucessivas, vencendo-se a primeira imediatamente após a sua publicação deste CCT,

Cláusula 57.^a

Disposição final

Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro

de 1992, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17/94, 17/95, 19/96, 30/97, 30/98, 29/2000, 29/2001 e 29/2002.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A — Contabilidade

Contabilista

Classe	Escalão de remuneração
—	1

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 a 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 livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Técnico de contas

Classe	Escalão de remuneração
—	1

Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral dos Impostos pelas escritas das empresas, que subscreve.

Técnico de contabilidade

Classes	Escalão de remuneração
Principal	3
1. ^a	4
2. ^a	5
Estagiários	6-B

Ocupa-se da organização e planeamento de toda a documentação contabilística das empresas contratadas, na sede da empresa ou dos clientes desta, executando

todos os trabalhos preparatórios para a sua escrituração, quer seja em livros ou fichas individuais tradicionais quer seja em códigos informáticos dentro dos princípios contabilísticos geralmente aceites.

Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS. Executa todas as tarefas de classificação, elaborando, sempre que necessário, documentos de natureza contabilística designados por documentos de operações diversas.

Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático correspondem aos documentos classificados e lançados.

Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas nelas registadas, procedendo a correcções, quando julgadas necessárias. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

B — Administrativos e apoio

Analista de funções

Classe	Escalão de remuneração
—	4

Reúne, analisa e elabora informação sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que o trabalhador, como faz, porque o faz e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática

Classe	Escalão de remuneração
—	1

Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; 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 alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas 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.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento.

Arquivista de informática

Classe	Escalão de remuneração
—	5

Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, *cassettes*), programas, *dossiers* de análise e outros, de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referência; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Caixa

Classe	Escalão de remuneração
—	5

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

Chefe de departamento ou divisão

Classe	Escalão de remuneração
—	2

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

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

Chefe de secção

Classe	Escalão de remuneração
—	3

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

Controlador de informática

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	6
2. ^a	7
Estagiário	8-B

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

Correspondente em línguas estrangeiras

Classe	Escalão de remuneração
—	4

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

Dactilógrafo

Classes	Escalão de remuneração
1.º ano	9-B
2.º ano	8-B

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

Director de serviços

Classes	Escalão de remuneração
—	1

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 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.

Documentalista

Classes	Escalão de remuneração
—	4

Organiza a núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	5
2. ^a	6-A
3. ^a	7
Estagiário — 2.º ano	8-B
Estagiário — 1.º ano	9-B

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o cor-

reio 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, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

Inspector administrativo

Classes	Escalão de remuneração
—	2

Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computadores

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	5
2. ^a	6-A

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

material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Operador de registo de dados

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	6-A
2. ^a	7
Estagiário	8-B

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

Planeador de informática

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	4
2. ^a	5
Estagiário	6-B

Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia o fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Programador de informática

Classes	Escalão de remuneração
—	2

Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por

computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organogramas 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.

Recepcionista

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	6-A
2. ^a	7
Estagiário	8-B

Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Recepcionista de secretariado

Classes	Escalão de remuneração
—	5
Estagiário	6-B

Ocupa-se especificamente do secretariado, recepcionando toda a correspondência proveniente dos clientes contratados, encaminhando os assuntos para os respectivos departamentos.

Regista os assuntos dos clientes contratados recepcionados por via telefónica, ou outra, dando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respectivos departamentos.

Recepciona os documentos que lhe são entregues pelos clientes contratados, registando-os e encaminhando-os para os respectivos departamentos.

É responsável pelos livros de protocolo e pelo agendamento dos assuntos relacionados com os clientes contratados, incluindo reuniões.

Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo.

Secretário de direcção

Classes	Escalão de remuneração
—	4

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. 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.

Secretário-geral

Classes	Escalão de remuneração
—	2

Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Escriturário principal

Classes	Escalão de remuneração
—	4

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

Técnico de serviços externos

Classes	Escalão de remuneração
—	5

Presta serviços predominantemente fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como do cliente contratado. Desloca-se em transporte urbano, suburbano, ou em viatura própria ou da empresa. Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação.

Executa funções de apoio aos serviços de secretariado, de informática e de contabilidade, nomeadamente tarefas acordadas com os clientes junto dos diversos organismos e entidades.

Tesoureiro

Classes	Escalão de remuneração
—	2

Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as

disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor

Classes	Escalão de remuneração
—	4

Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

C — Serviços auxiliares

Cobrador

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	6
2. ^a	7

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

Contínuo

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	8-A
2. ^a	9-A

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

Guarda

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	8-A
2. ^a	9-A

Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	8-A
2. ^a	9-A

Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-as ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Telefonista

Classes	Escalão de remuneração
1. ^a	7
2. ^a	8-A

Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza

Classes	Escalão de remuneração
—	10

Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

ANEXO II

Enquadramento profissional e remunerações mínimas

Tabela A

Níveis	Categorias	Remunerações
1	Analista de informática	908
	Contabilista	
	Técnico oficial de contas	
	Director de serviços	
2	Chefe de departamento	826
	Chefe de divisão	
	Inspector administrativo	
	Programador de informática	
	Secretário-geral	
	Tesoureiro	
3	Chefe de secção	700
	Técnico de contabilidade principal	
4	Analista de funções	645,50
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
	Escriturário principal	
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Secretário de direcção	
	Subchefe de secção	
	Tradutor	
	Técnico de contabilidade de 1. ^a	

Níveis	Categorias	Remunerações
5	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Rececionista — secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. ^a Técnico de contabilidade de 2. ^a Primeiro-escriturário	587
6-A	Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Rececionista de 1. ^a Segundo-escriturário	527,50
6-B	Estagiário (planeador de informática) Rececionista — secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário)	522
7	Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Rececionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	484
8-A	Contínuo de 1. ^a Guarda de 1. ^a Porteiro de 1. ^a Telefonista de 2. ^a	431,50
8-B	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário (rececionista) Estagiário (operador de registo de dados)	419
9-A	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	408
9-B	Dactilógrafo (1. ^o ano) Estagiário (1. ^o ano) (escriturário)	398
10	Trabalhador de limpeza	397
11	Paquete até 17 anos	294

Tabela B

Níveis	Categorias	Remunerações
1	Analista de informática Contabilista Técnico oficial de contas Director de serviços	935
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Inspector administrativo Programador de informática Secretário-geral Tesoureiro	850
3	Chefe de secção Técnico de contabilidade principal	721

Níveis	Categorias	Remunerações
4	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Escriturário principal Planeador de informática de 1. ^a Secretário de direcção Subchefe de secção Tradutor Técnico de contabilidade de 1. ^a	665
5	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1. ^a Rececionista — secretariado Técnico de serviços externos Planeador de informática de 2. ^a Técnico de contabilidade de 2. ^a Primeiro-escriturário	605
6-A	Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Rececionista de 1. ^a Segundo-escriturário	543
6-B	Estagiário (planeador de informática) Rececionista — secretariado (estagiário) Técnico de contabilidade (estagiário do 2. ^o ano)	538
7	Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Rececionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário Técnico de contabilidade (estagiário do 1. ^o ano)	499
8-A	Contínuo de 1. ^a Guarda de 1. ^a Porteiro de 1. ^a Telefonista de 2. ^a	445
8-B	Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano (escriturário) Estagiário (controlador de informática) Estagiário (rececionista) Estagiário (operador de registo de dados)	432
9-A	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a	420
9-B	Dactilógrafo (1. ^o ano) Estagiário (1. ^o ano) (escriturário)	411
10	Trabalhador de limpeza	409
11	Paquete até 17 anos	303

Porto, 1 de Julho de 2004.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração:

Joaquim Fernando dos Santos, vice-presidente.
Albano Pinho Santos, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Pinto, dirigente.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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.

21 de Maio de 2004.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 75/04, 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. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas

na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional às empresas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas que exercem as actividades de importação, distribuição, exibição e estúdios e laboratórios cinematográficos.

3 — O número de empregadores corresponde a 76 empresas e 234 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

.....

ANEXO I

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação	665,50
Programista-viajante	594,30
Programista	547,70
Tradutor	614
Publicista	614
Ajudante de publicista	463,90
Chefe de expedição e propaganda	508,30
Projeccionista	472,70
Encarregado de material e propaganda	508,30
Expedidor de filmes	463,90
Revisor	446,40
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	375,80
12.º mês	446,40

ANEXO II

Electricistas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado	575,70
Chefe de equipa	537,90
Oficial	500,60
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

ANEXO III
Escritórios
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório	687,40
Chefe de serviços	662,80
Analista do sistema	662,80
Chefe de contabilidade	662,80
Técnico de contas	662,80
Chefe de secção	614
Tesoureiro	662,30
Caixa	547,70
Correspondente em línguas estrangeiras	558,10
Primeiro-escriturário	547,70
Segundo-escriturário	500,60
Terceiro-escriturário	454,60
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	381,80
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	428,30
Recepcionista	498,40
Programador	614
Operador de computador	547,70
Operador de registo de dados	498,40
Secretário da direcção	558,10
Telefonista	446,40
Cobrador	508,30
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	446,40
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	381,80
Paquete de 16 e 17 anos de idade	375,80
Servente de limpeza	375,80

ANEXO IV
Exibição
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente	599,60	479,10
Secretário	548,90	444,80
Fiel	446,40	391,40
Projeccionista principal	535,60	428,60
Primeiro-projeccionista	524,90	420
Segundo-projeccionista	486,50	410,70
Ajudante de projeccionista	449,70	377,80
Bilheteiro principal	535,60	428,60
Bilheteiro	524,90	420
Ajudante de bilheteiro	486,50	410,70
Fiscal	467,80	393,30
Arrumador principal	395,60	389,80
Arrumador (há mais de um ano)	388,60	383,10
Arrumador	376,70	376,70
Serviços de limpeza	376,70	376,70
Estagiário de cinema	367,30	367,30

Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a:

$$\frac{RM+D \times 12}{52 \times \text{PNTS}}$$

ANEXOS V/VI
Estúdios e laboratórios
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico	761,90
Chefe de laboratório	571,30
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	546,40
Compositor de legendas	524,70
Preparador de legendagem	477,60
Secção de revelação:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de tiragem:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de padronização:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de montagem de negativos:	
Montador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	488
Analista químico	488
Assistente estagiário de analista	404,80
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	422,30
Segundo-preparador	404,80
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	468,30
Segundo-oficial	450,80
Aprendiz	375,80
Projeção:	
Projeccionista	414,10
Ajudante de projeccionista	375,80
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	422,90

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VII
Metalúrgicos
Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	576,20
Oficial de 1. ^a	518,70

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Oficial de 2. ^a	500,60
Oficial de 3. ^a	473,30
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

ANEXO VIII

Motoristas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Motorista:	
De ligeiros	472,70
De pesados	500,60

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,43 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,88 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,61 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,16 por legenda.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

	Euros
Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	11
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	5,20
Abono para falhas (cláusula 50. ^a):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	20
Serviços de bilheteira a tempo completo	20
Serviços de bilheteira a tempo parcial ...	8,80
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	20
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	13,20
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	28,50
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia	25,80
Trabalhador que acumule funções de electricista	25,80

Distribuição:

Projeccionista que exerça outra função na empresa	19,50
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	3,30
Almoço ou jantar	12,60
Alojamento	32,60
Diária completa	55,90
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	94,20
Deslocações aos Açores e Madeira, superiores a três dias (sub. extr.)	71,20
Deslocações aos Açores e Madeira, inferiores a três dias (sub. extr.)	28
Seguro contra acidentes	40 487,60
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade ...	5
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	5,20

Cláusula 68.^a

Revogação da contratação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera no seu todo mais favorável aos trabalhadores, e dentro das leis em vigor abrangidas, ficam revogadas todas as cláusulas e condições da regulamentação colectiva entretanto vigente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

Lisboa, 27 de Maio de 2004.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

José Manuel Castelo Lopes, presidente da direcção.
Simão Lourenço Fernandes, tesoureiro da direcção.
Pedro Honório, mandatário.
Pedro Borges, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — *SINDCES/UGT*;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, membro do secretariado da FETESE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela Associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro do ano 2003.

3 — O presente CCTV mantêm-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O CCTV, as tabelas salariais e demais matéria pecuniária podem ser denunciadas após decorridos 20 ou 10 meses da sua vigência, respectivamente.

5 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

6 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

7 — Se não houver resposta, ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas para admissão nas profissões deste CCTV serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões.

3 — Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade, salvo se limite etário superior for exigido por lei para alguma das profissões abrangidas.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 60 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, desde que aquela seja legalmente exigível.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental nos termos do n.º 1.

5 — Findo o período experimental, se se verificar a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão com contratos a termo

1 — É admissível a contratação a termo com obediência aos princípios, condições e regra da excepcionalidade estipulada na lei.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não poderão ser objecto de discriminação em virtude da natureza do seu vínculo contratual.

Cláusula 6.^a

Quadros de densidade

1 — As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de *multiplex* deverão organizar e dotar os respectivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua actividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas, férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina (projectão) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

Cláusula 7.^a

Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:

a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;

b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.

2 — As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3 — Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no conselho económico e social.

4 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

5 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 8.^a

Promoções obrigatórias

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou grau mais elevado dentro da mesma categoria.

2 — A generalidade das promoções será efectuada de acordo com os critérios e regras constantes no quadro das respectivas categorias.

3 — Nas promoções que dependam de exame profissional, este será requerido ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da associação patronal, outro do sindicato e um terceiro do ministério da tutela e por este nomeado ou, na sua falta ou ausência, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

4 — O acesso à categoria superior através de exame não liberta o trabalhador nessa situação da obrigação de exercer as funções que tenha vindo a desempenhar, enquanto não houver vaga na categoria a que ascendeu.

No entanto, após a aprovação no exame profissional, passa a usufruir da remuneração correspondente à nova categoria.

5 — O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

6 — As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem, salvo se ocorrerem, após o dia 15, caso em que produzirão efeitos a contar do dia 1 do mês seguinte.

Cláusula 9.^a

Crítérios para o preenchimento de vagas — Promoções internas

1 — Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

2 — Sempre que se verifique a situação referida no número anterior e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efectuar, o seguinte critério:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Antiguidade.

Cláusula 10.^a

Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas

1 — As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2 — Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se para todos os efeitos a data de admissão do trabalhador na primeira empresa, ficando ainda salvaguardados todos os direitos e garantias.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — As modificações dos horários de trabalho serão elaboradas com a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes e, tendo o acordo destes, produzirão efeitos, em princípio, após as folgas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Em situações que possam afectar o funcionamento do cinema poderão haver modificações de horários fora dos limites previstos no número anterior, mas sempre tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O «período normal de trabalho diário» é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2 — O «período normal de trabalho semanal» é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCTV.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de actividade abrangidos por este CCTV.

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

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

§ único. Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

6 — A organização do trabalho respeitará, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.

7 — Haverá tolerância de quinze minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

8 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada, até ao limite de sessenta minutos mensais.

9 — O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos, excepto quando coincidem com os feriados.

10 — Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas, considera-se período normal de trabalho equiparado a diurno para os profissionais da exibição o que for prestado até às 24 horas.

11 — Para os restantes trabalhadores considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

12 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados e obtido parecer não desfavorável do Sindicato, poderão ser estabelecidos períodos normais de trabalho que não obedeçam aos requisitos definidos nos n.ºs 4 e 5, desde que no final de um período de tempo determinado o total das horas de trabalho prestado não exceda o que resulta do disposto no n.º 4.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos tra-

balhadores e do órgão competente que os represente, considerando sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

3 — Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido em substituição de um dos dois dias de descanso semanal.

Cláusula 14.^a

Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1 — Excepcionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinema com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição aí em serviço, desde que não laborem a tempo completo, sejam remunerados por sessão.

2 — Para efeito do disposto do número anterior, considera-se que a duração da sessão é, no mínimo, de três horas.

3 — Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a três horas.

4 — Não obstante o disposto nos números precedentes, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período normal de oito horas serão os mesmos remunerados em função dessas horas, o que significa que neste caso o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas, mas sim ao período normal de trabalho.

5 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a

6 — Da aplicação do disposto na presente cláusula não poderá resultar diminuição das remunerações actualmente auferidas por sessão.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, excepto para a exibição em que é a partir das 24 horas, de acordo com o n.º 10 da cláusula 12.^a

2 — No desempenho do trabalho nocturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte colectivo que o trabalhador habitualmente utiliza, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência habitual do trabalhador.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, considera-se, salvo acordo em contrário, que a residência habitual é aquela que o trabalhador tinha à data em que foi afecto àquele tipo de horário.

4 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% do vencimento base, salvo quando

prestado a partir das 24 horas, caso em que o acréscimo será de 35 %.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho e dá direito a uma remuneração especial.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei aplicável.

3 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (das 12 às 14 e das 19 às 21 horas, almoço e jantar respectivamente) o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4 — Aplica-se nesta matéria o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 15.^a

Cláusula 17.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar até ao limite de cento e sessenta horas anuais por cada trabalhador, salvo em casos de força maior ou quando o recurso à prestação de trabalho suplementar se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 100 %, se for trabalho diurno;
- b) 150 %, se for trabalho nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno previsto no n.º 4 da cláusula 15.^a

2 — O valor da remuneração da hora normal para efeito de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(RM+D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

RM = remuneração base mensal;

D = diuturnidade;

PNTS = período normal de trabalho semanal.

3 — No caso de o trabalhador laborar à sessão e ultrapassar o período normal de trabalho diário, receberá as horas suplementares praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 14.^a

4 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no próprio mês, quando prestado até ao dia 15, ou no mês seguinte, quando prestado depois daquele dia, mediante recibo devidamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas suplementares.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150 % da remuneração normal.

2 — O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com acréscimo de 100 % da remuneração normal.

3 — Sempre que o trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos dias de feriado obrigatório ultrapasse o período normal de trabalho, ou seja, oito horas diárias, o trabalho prestado a mais será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre as percentagens previstas nos números precedentes.

Cláusula 20.^a

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % de horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

3 — O descanso compensatório vence-se quando per fizer um número de horas igual ao período normal do trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a 1 dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Havendo acordo do trabalhador este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV podem ser isentos do horário de trabalho.

2 — Em caso algum o pedido de isenção do horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição correspondente a 21 % da sua remuneração mensal base.

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

5 — O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior no exercício das funções próprias dessa categoria, passará a receber a remuneração que corresponde a esta categoria durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração correspondente à categoria do substituto quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do n.º 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4 — Do mesmo modo o disposto no n.º 1 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

1 — Sempre que o trabalhador execute, com carácter de regularidade, tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2 — Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a trinta horas por mês ou cento e vinte horas anuais.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão de direito a férias de outro trabalhador.

4 — Nos cinemas que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do disposto no n.º 1 desta cláusula, o exercício pelo mesmo profissional de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a

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

5 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil de 22 dias úteis.

6 — Para efeitos de férias, não se consideram úteis os dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço salvo o disposto no número seguinte.

8 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

9 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

10 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, cabendo àquela, na falta de acordo, 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.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 — Se o período de férias gozado terminar no dia anterior ao(s) dia(s) de folga habitual do trabalhador, o mesmo só se apresentará ao serviço depois de gozar a(s) folga(s) a que tenha direito.

13 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, por acordo das partes.

14 — O período de férias vencidas e não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

15 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, para cuja determinação devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpostos em que foi prestado trabalho.

16 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se por este facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 25.^a

Retribuição durante as férias

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início das férias.

3 — Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o respectivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efectivamente receberiam se estivessem ao serviço.

4 — A redução do período de férias não implica redução do subsídio respectivo.

Cláusula 26.^a

Alteração de férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e serão gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 27.^a

Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou 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 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 26.^a

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Efeito da suspensão do contrato 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 29.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que de acordo com o trabalhador.

Cláusula 30.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início daquela situação, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste

último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo do impedimento nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, até ao fim do período inicialmente marcado.

5 — 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 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 — No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 33.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contração do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 34.^a

Ferriados

1 — São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

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

2 — Igualmente são considerados feriados, para além dos feriados obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, a terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro.

§ único. A terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro não são feriados para os profissionais da exi-

bição. Contudo, os profissionais da exibição a tempo completo que laborem nesses dias ficarão com o crédito correspondente a esses dias a seu favor, a serem gozados posteriormente e até ao fim desse ano, em data a acordar com a entidade patronal, e sem que daí resulte qualquer encargo suplementar por prestação de trabalho naqueles dias.

3 — No dia 1 de Maio a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de Dezembro não poderá a mesma ir para além das 20 horas, com tolerância de quinze minutos.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

2 — As faltas classificam-se como:

- a) Justificadas com ou sem retribuição;
- b) Injustificadas.

3 — 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.

4 — Para os efeitos do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (incluindo as uniões de facto) ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto, madrastra, filhos, enteados, genro e nora);
- c) Até dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do próprio ou do cônjuge, irmãos, tios e cunhados do próprio) e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalha-

dores, devendo nestes casos as instituições respectivas avisar a entidade patronal, pelo menos, com vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;

- e) As motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;
- g) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida para estes devidamente comprovado;
- h) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;
- i) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;
- j) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Quando a entidade patronal considerar uma falta como injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador em causa no prazo de 15 dias a contar da sua verificação, sob pena de não poder ser considerada como integradora de infracção disciplinar susceptível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas d) e l) da cláusula anterior, salvo disposição legal ou acordo em contrário ou tratando-se de falta dada por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar.

- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar.

3 — Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

Cláusula 38.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

5 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — Para cálculo da remuneração a descontar utilizar-se-ão os factores 1/30 ou 1/60 ou a fórmula horária prevista na cláusula 43.^a, conforme se trate respectivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

Cláusula 40.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Verifica-se uma situação de impedimento prolongado quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por período superior a 30 dias por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantendo-se, contudo, o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil, não tem direito a férias, nem ao respectivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — A recusa da entidade patronal a que o trabalhador retome o serviço considera-se despedimento sem justa causa, com todas as consequências legais.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis, e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 7.^a

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo, de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

6 — Durante o período de licença sem retribuição, a entidade patronal pode recusar o regresso do trabalhador se este o pretender.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a

Retribuições mínimas

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo anexo.

Cláusula 43.^a

Cálculo da remuneração horária

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte formula:

$$\frac{(RM+D)\times 12}{52\times PNTS}$$

sendo:

RM=remuneração base mensal;

D=diuturnidade;

PNTS=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.^a

Funcionamento, em conjunto, de cinemas de classes diferentes

Sempre que duas ou mais salas de espectáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto no mesmo edifício, constituindo para efeitos de exploração, como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala da classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

2 — Não obstante o disposto no corpo do número anterior, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique diminuição do número de sessões não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

3 — Caso não se realize qualquer sessão previamente programada e os trabalhadores não tenham sido disso avisados com a antecedência mínima de doze horas, manterão os mesmos o direito a 50% da retribuição correspondente à sessão não realizada.

4 — O disposto no corpo do n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que habitualmente laborem apenas por um período máximo consecutivo até seis meses por ano.

Cláusula 46.^a

Substituição temporária da forma de espectáculos

1 — As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espectáculos de cinema, ao substituírem sem carácter definitivo essa exploração pela de

qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizarem esses espectáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestarem serviço.

2 — Não é permitida à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espectáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, mas não para além do dia 15 de Dezembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Nos cinemas que funcionem menos de cinco dias completos por semana a retribuição do subsídio de Natal é igual à média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, excepto se o trabalhador laborar a tempo completo.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Têm direito a diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV, quer trabalhem a tempo completo ou parcial nos termos constantes dos números seguintes.

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de € 10,28 por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 — Não obstante o disposto no n.º 2, e sem prejuízo de situações já decorridas, sempre que se verifique a promoção ou o acesso não automático de qualquer trabalhador por motivo de vaga na empresa, o trabalhador promovido não perderá por esse facto as diuturnidades já vencidas, mantendo, no entanto, o limite de cinco diuturnidades, qualquer que seja a categoria ou funções que desempenhe ou tenha desempenhado.

4 — As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, sobre as remunerações mensais efectivamente recebidas, independentemente dos eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais, e quanto aos trabalhadores que laborem à sessão

ou a tempo parcial, sobre as remunerações mínimas respectivas.

5 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo de serviço prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de quarenta horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior n.º 2, contabilizando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 4,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento e recebimento terão direito a um subsídio mensal de € 19,41 para falhas.

2 — Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta no respectivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente no respectivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 19,41, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de € 19,41, por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 8,51.

3 — Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta no respectivo anexo do presente CCTV.

4 — Quando por motivo de férias, doença ou outro impedimento os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

Cláusula 51.^a

Subsídio de chefia e outros

Exibição

1 — Existindo na cabina de projecção dos cinemas das classes A e B mais de um profissional com a categoria de primeiro-projeccionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a € 19,41 para os cinemas de classe A e de € 12,76 para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas de classe a que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço, receberá um complemento mensal de € 27,66.

Laboratório de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem cometia funções de chefia, as quais compreendem a de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de € 24,99.

§ único. O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumular as funções de projeccionista auferirá um complemento mensal de € 24,99.

Laboratório de legendagem

5 — Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10% da remuneração base do trabalhador melhor remunerado sob a sua chefia.

Por remuneração base entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

Distribuição

6 — Projeccionista. — No caso de exercer funções na empresa, o projeccionista receberá mensalmente um complemento de € 18,88.

Cláusula 52.^a

Trabalho fora do local habitual

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

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

3 — Sempre que deslocado em serviço no continente o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,28 do preço do combustível utilizado por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentação justificativa da despesa de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — € 3,19;
Almoço ou jantar — € 12,23;
Alojamento — € 31,64;
Diária completa — € 54,24.

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possi-

bilidade de regressar no mesmo dia à sua residência.

- c) Horas suplementares — sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, além da retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 100% dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5 — Na deslocação fora do continente, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de € 91,46, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de € 69,12, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de € 27,12.

6 — Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulada ou concedida por qualquer entidade ou tiverem por objecto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de € 39 308,34, tornado extensivo a viagens aéreas, sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

8 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.^a

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinemas receberão exclusivamente € 4,79 por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos € 4,79 por espectáculo, receberão um subsídio de € 5 por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

10 — A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respectiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

CAPÍTULO V

Segurança social e outras regalias

Cláusula 53.^a

Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a segurança social que obri-

gatoriamente os abranja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 54.^a

Complemento dos subsídios de doença

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

2 — Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35% do valor da respectiva remuneração normal líquida.

3 — Se o trabalhador ainda não tiver direito aos subsídios atribuídos pela segurança social, por não ter decorrido o prazo legal mínimo inicial de contribuições e nos três primeiros dias de baixa, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a remuneração normal líquida.

4 — O complemento do subsídio de doença a pagar pelas entidades patronais nos termos do n.º 1 desta cláusula não poderá em caso algum ultrapassar 40% da retribuição líquida, com excepção do que concerne ao complemento do subsídio de doença devido nas situações previstas no n.º 3 e nomeadamente no que respeita ao montante do complemento aí estipulado para os primeiros três dias de baixa.

5 — *Nota.* — A partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e por força do teor deste diploma legal, o direito ao recebimento do complemento do subsídio de doença consagrado nesta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores admitidos posteriormente àquela data de 29 de Dezembro de 1979, situação esta que se manterá enquanto vigorar aquele diploma e essa limitação legal que consagra.

Cláusula 55.^a

Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical, delegado sindical e sindicato respectivo.

2 — Será garantida ao trabalhador, pelo exercício da nova função, uma retribuição equivalente à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba por força da sua incapacidade.

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da actualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 56.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respectivo contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde exista, além da categoria, a data de admissão, retribuição e tipo de contrato — a termo ou outro;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusulas 22.^a e 23.^a;
- g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;
- h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos

de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.^a, n.º 1, alínea e), ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

- l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
- n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir, de acordo com o disposto na lei;
- o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos e utensílios de trabalho considerados adequados e necessários ao exercício da sua função, nomeadamente vestuário apropriado, suportando a respectiva conservação e ou limpeza;
- p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo ou cadastro individual, no serviço onde este se encontra, sempre que o solicite;
- q) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida.

A pedido expresso do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na sua retribuição e respectiva entrega no sindicato em que este está inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 57.^a

Deveres dos trabalhadores

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários 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) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- j) Cumprir o horário de trabalho;
- l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;
- m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

- n) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 58.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;
- i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;
- j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expresso do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos directamente impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada nos termos deste CCTV, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1 — 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.

2 — As entidades patronais assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Nas empresas onde o número de trabalhadores o justifique, poderão ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituídas por representantes das empresas e dos trabalhadores, nos termos e condições previstos na lei aplicável.

Cláusula 60.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de projecção, serão submetidos anualmente a exame médico e análises clínicas por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

2 — Dada a especificidade do seu trabalho, os trabalhadores da revisão e projecção de filmes e ainda os impressores de legendas, os preparadores de gravuras e os operadores de computador deverão ser submetidos a exame oftalmológico por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

Cláusula 61.^a

Utilização de vestuário adequado

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes a quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessária a utilização de fardas ou outro vestuário adequado para protecção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Protecção na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da lei especial aplicável, nomeadamente os seguintes:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou

por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Por cada período de quatro horas de trabalho diário, as mulheres têm direito a dispor de uma hora para aleitação e assistência ao recém-nascido, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, a gozar segundo acordo a estabelecer entre a trabalhadora e a entidade patronal, que igualmente considerará o respectivo horário;
- d) Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e haja acordo com a entidade patronal;
- e) Dispensa, baseada em parecer médico, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos 2 meses de comprovada gravidez.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea b) do número anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — O pai tem direito a uma licença, de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho(a).

5 — A licença prevista na alínea b) do n.º 1 no caso de nascimento de múltiplos será acrescida de mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Os direitos previstos nesta cláusula são concedidos sem prejuízo do estatuto remuneratório e demais regalias dos trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.

2 — A entidade patronal deve promover a preparação profissional dos menores.

3 — A admissão de menores deverá ser precedida de exame médico, nos termos da lei.

Cláusula 64.^a

Direitos especiais do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento do ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- b) Faltar nos termos e condições previstas na alínea e) da cláusula 36.^a;
- c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- d) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, 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 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à excepção do ano em que o trabalhador termine o respectivo curso, caso em que o subsídio será de 100 %.

3 — Para beneficiarem das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário e quando não for apresentada pelo trabalhador, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda da passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

Cláusula 65.^a

Férias e licença do trabalhador-estudante

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

Cláusula 66.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento, com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho por, causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

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, devendo mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei e este CCTV.

4 — O acordo de cessação de contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data de produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, nos termos do disposto na Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

Cláusula 68.^a

Despedimentos

1 — A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis e no presente CCTV.

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

§ único. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gra-

vidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios de empresa;
- f) 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 atingirem cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, 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;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) 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;
- n) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 69.^a

Consequências do despedimento ilícito

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de 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 normalmente ter 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 antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

Cláusula 70.^a

Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, a empresa poderá exigir-lhe o pagamento, a título de indemnização, do valor correspondente à remuneração do período de aviso prévio em falta, ficando aquele obrigado ao respectivo pagamento.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente CCTV.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do seu representante ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

Cláusula 72.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este CCTV ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — 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.

3 — Quando houver lugar a procedimento disciplinar, o início do respectivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infracção que lhe der causa.

4 — O prazo referido no número anterior suspende-se em caso de instauração de inquérito preliminar ou de averiguações, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 73.^a

Sanção disciplinar

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

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalho poderá ir até 10 dias, não podendo, no entanto, ultrapassar 15 dias por ano.

3 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, excepto a prevista na alínea *a*), em que é bastante a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

Cláusula 74.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Para apreciação da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão da empresa, o carácter da relação 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.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar, sem prejuízo de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção dê lugar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais e deste CCTV;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social ou de delegado sindical;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer sanção que, sob aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do sindicato.

Cláusula 76.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.^a, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, se a ela houver lugar nos termos da lei.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 75.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a*) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b*) Em caso de despedimento, a indemnização não será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 78.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se estiver constituída, 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, o qual poderá ser prolongado por igual prazo, a pedido fundamentado do trabalhador ou do respectivo mandatário.

3 — A comissão de trabalhadores, se estiver constituída, pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco 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 empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, devendo a mesma ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

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

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 80.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa, pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo local de trabalho.

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

5 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores aquele local, quando requerido e a título permanente, deve situar-se no interior da empresa ou na sua proximidade.

6 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 81.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela 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 empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A direcção do sindicato obriga-se a comunicar à empresa a eleição e a identidade dos delegados sindicais e, bem assim, a cessação das suas funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo seu sindicato.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

Cláusula 82.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCTV e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 83.^a

Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco, nem superior a oito, por mês.

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

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

Cláusula 84.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

A direcção sindical, os delegados sindicais, a comissão intersindical ou a comissão de trabalhadores, podem reunir-se com os órgãos de gestão ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

Cláusula 85.^a

Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é integrada pelos delegados sindicais sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3 — Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste CCTV composta por três representantes sindicais e três representantes patronais, cujas competências e atribuições são as seguintes:

- a) Deliberar sobre dúvidas que se coloquem na interpretação e aplicação do presente CCTV e que as partes entenderem submeter-lhe;
- b) Estudo sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração;
- c) Classificar e reclassificar cinemas.

2 — Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os manditou, mediante comunicação escrita à outra parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 — As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.

7 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

Cláusula 87.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos 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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 58.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.

5 — Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento, e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada, com aviso de recepção.

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

Cláusula 88.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Distribuição

Chefe de programação. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreias e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema que se encontrem sob a sua chefia; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede e também fora dela; são também da sua competência os assuntos respeitantes à Direcção-Geral dos Serviços de Espectáculos.

Programista-viajante. — É o trabalhador encarregado de efectuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer de filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade, deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.

Programista. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de programação, se o houver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, a composição dos programas e outros serviços de programação, a distribuição de serviço pelos ajudantes, o despacho da correspondência inerente à respectiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.

Tradutor. — É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua montagem ou legendagem, de modo a permitir a sua compreensão pelo público.

Publicista. — É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias, e organiza planos

e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.

Ajudante de publicista. — É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de expedição e propaganda. — É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes e a quem compete ainda proceder à sua expedição.

Projeccionista. — É o trabalhador que faz a projecção de filmes na sala privativa da empresa distribuidora, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.

Encarregado de material de propaganda. — É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.

Expedidor de filmes. — É o trabalhador que efectua os serviços respeitantes à expedição de filmes, procedendo a embalagens e ao movimento das guias e registos, segundo a orientação do chefe de expedição e armazém.

Revisor. — É o(a) trabalhador(a) encarregado(a) da revisão dos filmes, devendo cuidar da sua conservação, anotar as deficiências ou estragos verificados e comunicá-los superiormente.

ANEXO II

Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob suas ordens um ou mais chefes de equipa.

Chefe de equipa. — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

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

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

Ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO III

Escritórios

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fim definidos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que recebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de colher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável um tratamento automático da 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 de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Chefe de contabilidade ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a 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 livros e registos de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, executando, dirigindo e organizando o necessário para a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas; 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.

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

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos do movimento relativo às transações 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 as folhas de vencimento e outros pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige as cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-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 dos respectivos processos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento correcto de um escritório. Regras de progressão:

- a) Os segundo-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários ao fim de quatro anos de permanência na categoria;
- b) Os terceiro-escriturários serão promovidos a segundo-escriturários ao fim de quatro anos de permanência na categoria.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhes 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.

Regras de promoção:

- a) O dactilógrafo que possua habilitação para escriturário logo que complete quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade ingressará no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio;
- b) O dactilógrafo do 2.º ano com mais de quatro anos de serviço deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escriturário, beneficiando a partir daí da evolução de vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstâncias dos escriturários.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

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 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.

Operador de computador. — É o trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas ou electrónicas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, impressoras, calculadoras, tabuladoras, etc. Prepara as máquinas 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 instruções recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas ou registos em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos ou electrónicos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados ou registados em suportes magnéticos, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a obtenção desses dados, utilizando para isso os meios operativos mais convenientes.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, executando e ou assegurando a execução das deliberações da direcção ou administração.

Telefonista. — É o trabalhador que faz ligações internas e externas e dá informações, se necessário, sobre ligações telefónicas. O lugar de telefonista não pode ser ocupado por qualquer funcionário, mas sim por um ou uma telefonista reconhecidos pelo sindicato.

Regras de promoção:

- a) O telefonista com mais de três anos de serviço ou de idade superior a 24 anos deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escri-

turário, beneficiando a partir daí da evolução dos vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstância dos escriturários.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

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

Estagiário. — É o trabalhador que não tem especialidade definida e estagia para escriturário ou para qualquer outra categoria de profissional de escritório.

Regras de promoção:

- a) Os estagiários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que atinjam 22 anos de idade ou tenham dois anos de profissão naquela categoria.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes 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 de recepção de correspondência.

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

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Regras de promoção:

- a) Os paquetes que aos 18 anos de idade não possuam as habilitações para profissional de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

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

ANEXO IV

Exibição

Gerente. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção da exploração cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

Secretário. — É o trabalhador que coadjuva a gerência em tudo quanto diz respeito à elaboração do programa e elaboração do espectáculo, substituindo o gerente quando para tanto lhe hajam sido atribuídos os necessários poderes.

Fiel. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema, dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material do reclamo, bem como da recepção e devolução de filmes; trata da liquidação

de impostos, licenças e vistos; faz depósitos e levantamentos bancários.

Projeccionista principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo de oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Primeiro-projeccionista. — É o trabalhador que assegura o serviço da cabina de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo manuseamento, a conservação do material à sua responsabilidade e o ensino de ajudantes.

Segundo-projeccionista. — É o trabalhador que tem obrigações idênticas às do primeiro-projeccionista, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) O segundo-projeccionista será promovido a primeiro-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

Ajudante de projeccionista. — É o trabalhador que coadjuva o projeccionista ou projeccionistas e, em caso de absoluta necessidade, assegura a sua substituição.

Regras de promoção:

- a) O ajudante de projeccionista será promovido a segundo-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

Nota. — O exame referido nos números anteriores será requerido pelo interessado ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da Associação, outro do Sindicato e um terceiro representante do Ministério do Emprego e por este nomeado ou, na falta ou ausência deste, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

Bilheteiro principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fun-

dadamente no prazo de oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegura a venda de bilhetes e a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Ajudante de bilheteiro. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o bilheteiro nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) Será promovido a bilheteiro após três anos nesta categoria.

Fiscal. — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores e auxiliares de sala; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial. Tem à sua guarda os documentos necessários à fiscalização legal dos espectáculos, quando não exista gerência permanente.

Arrumador principal. — É o trabalhador que após dois anos de exercício de funções inerentes às tarefas de maior responsabilidade no respectivo sector.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de dois anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão — dois anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo de oito dias subsequente. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

Arrumador. — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores, faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

Estagiário de cinema. — É o trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector da exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria enquadrável em serviço de sala, cabine ou bilheteira.

Regras de progressão:

- a) Após o exercício de um ano a categoria enquadrável em serviço de sala, cabine ou bilheteira;
- b) Tempo de progressão — um ano.

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

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

Operador de legendagem. — É o trabalhador que promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correcta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de limpeza.

Compositor de legendas. — É o trabalhador que promove, através de máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor-marcador, para fins de legendagem.

Preparador de legendação. — É o trabalhador que elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efectuando na película as sinalizações necessárias para o trabalho de impressão, e compete-lhe ainda fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respectivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afectaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correcta das referidas cópias.

ANEXO VI

Laboratórios de revelação e montagem

Director técnico. — É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisionar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e actualização, de processos e meios, particularmente avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviços; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico não rotineiro; ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correcção de eventuais deficiências de condições de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador a quem compete, de forma genérica, comandar directamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o director técnico, particularmente conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em qualquer momento e como resultado dos elementos de controlo, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do director técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efectuar a gestão do pes-

soal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respectiva secção.

Secção de revelação

Operador. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação, particularmente verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e eléctricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos (no caso de existirem, deve localizar a origem e se possível resolvê-la); proceder à limpeza diária do equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação de secção de química e sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o objectivo de detectar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório, que, por sua vez, activa a secção de manutenção.

Assistente. — É o trabalhador que auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-eléctrica do equipamento.

Estagiário. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de tiragem

Operador. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correcções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta

de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correcção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza, e de tiragem para tiragem verificar as zonas críticas, janelas de impressão, óptica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.

Assistente. — É o trabalhador que auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

Estagiário. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento de secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores. No sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director e aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de padronização

Operador. — É o trabalhador que, genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como no conjunto o trabalho resulte homogéneo, particularmente controlar as condições básicas de tiragem das impressoras com colaboração directa do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analísadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer directamente através do negativo quer indirectamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos, através do relatório contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.

Assistente. — É o executor das determinações dos padronizadores, fazendo as bandas de diagramas e filtros, sendo responsável pela conservação dos filtros. Assegura o transporte de material para a tiragem.

Estagiário. — Aprende junto do padronizador o funcionamento das secções, podendo efectuar os trabalhos para os quais este o considere apto.

Secção de montagem de negativos

Montador. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituem, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do

negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para quaisquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspecionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter atualizado o arquivo de negativos e o respectivo ficheiro.

Assistente. — É o trabalhador que auxilia os montadores em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

Estagiário. — É o trabalhador que recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob a orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de análise, sensitometria e densimetria

Sensitometrista. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar directamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente controlar o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respectivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar directamente com as respectivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

Analista químico. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de revelação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade de imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detectar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo e controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e

instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos do processamento.

Assistente de estagiário de analista. — É o trabalhador que auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

Secção de preparação de banhos

Primeiro-preparador. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder à preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à selecção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos e proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende directamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

Segundo-preparador. — É o trabalhador que executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)

Primeiro-oficial. — É o trabalhador a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do director técnico ou do chefe de laboratório, dos quais depende.

Segundo-oficial. — É o trabalhador considerado um profissional ainda não muito experiente, que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e eléctrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.

Aprendiz. — É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando estes no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é automática e depende da proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

Projeção

Projeccionista. — É o trabalhador a quem compete projectar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visionado-

ras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

Ajudante de projeccionista. — É o trabalhador projeccionista ao qual compete auxiliar o projeccionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visionamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

Arquivo de películas

Fiel de armazém de películas. — É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotosensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e o controlo das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

ANEXO VII

Metalúrgicos

Encarregado. — É o trabalhador de uma função técnica e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.

Oficial. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO VIII

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

ANEXO IX

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de programação	646,07
Programista-viajante	576,94
Programista	531,75
Tradutor	596,08
Publicista	596,08
Ajudante de publicista	450,39
Chefe de expedição e propaganda	493,46
Projeccionista	458,90
Encarregado de material e propaganda	493,46
Expedidor de filmes	450,39
Revisor	433,34

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	364,77
12.º mês	433,37

ANEXO X

Electricistas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Electricistas:	
Encarregado	558,86
Chefe de equipa	522,17
Oficial	486,02
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO XI

Escritórios

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Chefe de escritório	667,33
Chefe de serviços	643,41
Analista do sistema	643,41
Chefe de contabilidade	643,41
Técnico de contas	643,41
Chefe de secção	596,08
Tesoureiro	643
Caixa	531,75
Correspondente em línguas estrangeiras	541,84
Primeiro-escriturário	531,75
Segundo-escriturário	486,02
Terceiro-escriturário	441,34
Datilógrafo e estagiário do 1.º ano	370,62
Datilógrafo e estagiário do 2.º ano	415,82
Recepcionista	483,88
Programador	596,08
Operador de computador	531,75
Operador de registo de dados	483,88
Secretário da direcção	541,84
Telefonista	433,37
Cobrador	493,46
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	433,37
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	370,62
Paquete de 16 e 17 anos de idade	364,77
Servente de limpeza	364,77

ANEXO XII

Exibição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Gerente	582,09	465,15
Secretário	532,88	431,81
Fiel	433,39	379,95

Categoria profissional	Classe A (euros)	Classe B (euros)
Projeccionista principal	520	416,11
Primeiro-projeccionista	509,57	407,77
Segundo-projeccionista	472,27	398,70
Ajudante de projeccionista	436,54	366,72
Bilheteiro principal	520	416,11
Bilheteiro	509,57	407,77
Ajudante de bilheteiro	472,27	398,70
Fiscal	454,11	381,79
Arrumador principal	384	378,38
Arrumador (há mais de um ano)	377,23	371,88
Arrumador	365,66	365,66
Serviços de limpeza	365,66	365,66
Estagiário de cinema	356,60	356,60

Notas

1 — Nos termos da cláusula 20.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a:

$$\frac{RM+D \times 12}{52 \times PNTS}$$

ANEXO XIII

Laboratórios de legendagem

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Operador de legendagem	530,44
Compositor de legendas	509,41
Preparador de legendação	463,69

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO XIV

Laboratórios de revelação e montagem

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Director de técnico	739,65
Chefe de laboratório	554,60
Secção de revelação:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de tiragem:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de padronização:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de montagem de negativos:	
Montador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	473,78
Analista químico	473,78
Assistente estagiário de analista	392,96
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	409,97
Segundo-preparador	392,96
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	454,64
Segundo-oficial	437,63
Aprendiz	364,77
Projecção:	
Projeccionista	402
Ajudante de projeccionista	364,77
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	410,51

ANEXO XV

Metalúrgicos

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	559,39
Oficial de 1. ^a	503,56
Oficial de 2. ^a	486,02
Oficial de 3. ^a	459,43
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO XVI

Motoristas

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (euros)
Motorista:	
De ligeiros	458,90
De pesados	486,02

ANEXO XVII

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,42 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,85 por legenda;

- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,59 por legenda;
- d) Localização de legendas — € 0,15 por legenda.

Lisboa, 16 de Maio de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o registo n.º 77/2004, 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. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Alteração ao CCTV da actividade cinematográfica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela Associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O número de empregadores corresponde a 76 empresas e 1200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 —

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Retribuições mínimas

**ANEXO I
Distribuição**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Chefe de programação	665,50
Programista-viajante	594,30
Programista	547,70
Tradutor	614
Publicista	614
Ajudante de publicista	463,90
Chefe de expedição e propaganda	508,30
Projeccionista	472,70
Encarregado de material e propaganda	508,30
Expedidor de filmes	463,90
Revisor	446,40

Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:

Primeiros 11 meses — € 375,80;
12.º mês — € 446,40.

**ANEXO II
Electricistas**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Electricistas:	
Encarregado	575,70
Chefe de equipa	537,90
Oficial	500,60
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

**ANEXO III
Escritórios**

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Chefe de escritório	687,40
Chefe de serviços	662,80
Analista do sistema	662,80
Chefe de contabilidade	662,80
Técnico de contas	662,80
Chefe de secção	614
Tesoureiro	662,30
Caixa	547,70
Correspondente em línguas estrangeiras	558,10
Primeiro-escriurário	547,70
Segundo-escriurário	500,60
Terceiro-escriurário	454,60
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	381,80
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	428,30
Recepcionista	498,40
Programador	614
Operador de computador	547,70
Operador de registo de dados	498,40
Secretário da direcção	558,10
Telefonista	446,40
Cobrador	508,30
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	446,40
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	381,80
Paquete de 16 e 17 anos de idade	375,80
Servente de limpeza	375,80

ANEXO IV
Exibição

Categoria profissional	Vencimento	
	Euros	
	Classe A	Classe B
Gerente	599,60	479,10
Secretário	548,90	444,80
Fiel	446,40	391,40
Projeccionista principal	535,60	428,60
Primeiro-projeccionista	524,90	420
Segundo-projeccionista	486,50	410,70
Ajudante de projeccionista	449,70	377,80
Bilheteiro principal	535,60	428,60
Bilheteiro	524,90	420
Ajudante de bilheteiro	486,50	410,70
Fiscal	467,80	393,30
Arrumador principal	395,60	389,80
Arrumador + um ano	388,60	383,10
Arrumador	376,70	376,70
Serviços de limpeza	376,70	376,70
Estagiário de cinema	367,30	367,30

Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a:

$$\frac{(RM+D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

ANEXO V/VI
Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Vencimento
	Euros
Director de técnico	761,90
Chefe de laboratório	571,30
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	546,40
Compositor de legendas	524,70
Preparador de legendagem	477,60
Secção de revelação:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de tiragem:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de padronização:	
Operador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de montagem de negativos:	
Montador	450,80
Assistente	405,90
Estagiário	375,80
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	488
Analista químico	488
Assistente estagiário de analista	404,80

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	422,30
Segundo-preparador	404,80
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	468,30
Segundo-oficial	450,80
Aprendiz	375,80
Projectção:	
Projeccionista	414,10
Ajudante de projeccionista	375,80
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	422,90

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Metalúrgicos:	
Encarregado	576,20
Oficial de 1. ^a	518,70
Oficial de 2. ^a	500,60
Oficial de 3. ^a	473,30
Pré-oficial	454,60
Ajudante	391,60
Aprendiz	375,80

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria profissional	Vencimento — Euros
Motorista:	
De ligeiros	472,70
De pesados	500,60

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,43 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,88 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,61 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,16 por legenda.

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Cláusula prévia

	Euros
Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	11
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	5,20
Abono para falhas (cláusula 50. ^a):	

O presente CCTV constitui alteração ao CCTV da actividade cinematográfica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003.

Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	20
Serviços de bilheteira a tempo completo	20
Serviços de bilheteira a tempo parcial	8,80

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	20
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	13,20
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	28,50

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela Associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O número de empregadores corresponde a 76 empresas e 1200 trabalhadores.

Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia . . .	25,80
Trabalhador que acumule funções de electricista	25,80

Distribuição:

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

Projeccionista que exerça outra função na empresa	19,50
---	-------

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O CCTV, as tabelas salariais e demais matéria pecuniária podem ser denunciados após decorridos 20 ou 10 meses da sua vigência, respectivamente.

Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	3,30
Almoço ou jantar	12,60
Alojamento	32,60
Diária completa	55,90
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	94,20
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) . . .	71,20
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) . . .	28
Seguro contra acidentes	40 487,60

Funções de fiscalização:

Por espectáculo, dentro da localidade	5
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	5,20

5 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

6 — A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

7 — Se não houver resposta, ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases posteriores do processo negocial.

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

Lisboa, 28 de Junho de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

José Manuel Castello Lopes, presidente da direcção.
Simão Lourenço Fernandes, tesoureiro da direcção.
Pedro Honório, mandatário.
Pedro Borges, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

Vitorino da Silva Machado, membro do secretariado.
António Jorge de Jesus, membro do secretariado.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas para admissão nas profissões deste CCTV serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões.

3 — Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade, salvo se limite etário superior for exigido por lei para alguma das profissões abrangidas.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 60 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, desde que aquela seja legalmente exigível.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do n.º 1.

5 — Findo o período experimental, verificando-se a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão com contratos a termo

1 — É admissível a contratação a termo com obediência aos princípios, condições e regra da excepcionalidade estipulada na lei.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não poderão ser objecto de discriminação em virtude da natureza do seu vínculo contratual.

Cláusula 6.^a

Quadros de densidade

1 — As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de multiplex deverão organizar e dotar os respectivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua actividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas e férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina (projecção) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

Cláusula 7.^a

Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.

2 — As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3 — Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

4 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

5 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 8.^a

Promoções obrigatórias

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou grau mais elevado dentro da mesma categoria.

2 — A generalidade das promoções será efectuada de acordo com os critérios e regras constantes do quadro das respectivas categorias.

3 — Nas promoções que dependam de exame profissional, este será requerido ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da associação patronal, outro do Sindicato e um terceiro do ministério da tutela e por este nomeado ou, na sua falta ou ausência, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

4 — O acesso à categoria superior através de exame não liberta o trabalhador nessa situação da obrigação de exercer as funções que tenha vindo a desempenhar enquanto não houver vaga na categoria a que ascendeu.

No entanto, após a aprovação no exame profissional, passa a usufruir da remuneração correspondente à nova categoria.

5 — O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

6 — As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem, salvo se ocorrerem após o dia 15, caso em que produzirão efeitos a contar do dia 1 do mês seguinte.

Cláusula 9.^a

Crítérios para o preenchimento de vagas — Promoções internas

1 — Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

2 — Sempre que se verifique a situação referida no número anterior e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efectuar, o seguinte critério:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Antiguidade.

Cláusula 10.^a

Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas

1 — As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2 — Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se para todos os efeitos a data de admissão do trabalhador na primeira empresa, ficando ainda salvaguardados todos os direitos e garantias.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — As modificações dos horários de trabalho serão elaboradas com a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes e, tendo o acordo destes, produzirão efeitos, em princípio, após as folgas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Em situações que possam afectar o funcionamento do cinema, poderá haver modificações de horários fora dos limites previstos no número anterior, mas sempre tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O «período normal de trabalho diário» é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2 — O «período normal de trabalho semanal» é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCTV.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta horas semanais distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de actividade abrangidos por este CCTV.

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

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

§ único. Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

6 — A organização do trabalho respeitará, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.

7 — Haverá tolerância de quinze minutos para transições, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

8 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada, até ao limite de sessenta minutos mensais.

9 — O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos, excepto quando coincidem com os feriados.

10 — Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas, considera-se período normal de trabalho equiparado a diurno para os profissionais da exibição o que for prestado até às 24 horas.

11 — Para os restantes trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

12 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados e obtido parecer não desfavorável do Sindicato, poderão ser estabelecidos períodos normais de trabalho que não obedeçam aos requisitos definidos nos n.ºs 4 e 5 desde que no final de um período de tempo determinado o total das horas de trabalho prestado não exceda o que resulta do disposto no n.º 4.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos trabalhadores e do órgão competente que os represente, considerando-se sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

3 — Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido em substituição de um dos dois dias de descanso semanal.

Cláusula 14.^a

Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1 — Excepcionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinema com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição aí em serviço, desde que não laborem a tempo completo, sejam remunerados por sessão.

2 — Para efeito do disposto do número anterior, considera-se que a duração da sessão é, no mínimo, de três horas.

3 — Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a três horas.

4 — Não obstante o disposto nos números precedentes, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período normal de oito horas, serão os mesmos remun-

nerados em função dessas horas, o que significa que, neste caso, o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas mas sim ao período normal de trabalho.

5 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.^a

6 — Da aplicação do disposto na presente cláusula não poderá resultar diminuição das remunerações actualmente auferidas por sessão.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, excepto para a exibição, em que é a partir das 24 horas, de acordo com o n.º 10 da cláusula 12.^a

2 — No desempenho do trabalho nocturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte colectivo que o trabalhador habitualmente utiliza, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência habitual do trabalhador.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, considera-se, salvo acordo em contrário, que a residência habitual é aquela que o trabalhador tinha à data em que foi afecto àquele tipo de horário.

4 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% do vencimento base, salvo quando prestado a partir das 24 horas, caso em que o acréscimo será de 35%.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, e dá direito a uma remuneração especial.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei aplicável.

3 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (12-14 e 19-21 horas, almoço e jantar, respectivamente), o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4 — Aplica-se, nesta matéria, o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 15.^a

Cláusula 17.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, até ao limite de cento e sessenta horas anuais por cada trabalhador, salvo em casos de força maior ou quando o recurso à prestação de trabalho suplementar se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 100% se for trabalho diurno;
- b) 150% se for trabalho nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno prevista no n.º 4 da cláusula 15.^a

2 — O valor da remuneração da hora normal para efeito de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(RM+D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

RM = remuneração base mensal;

D = diuturnidade;

PNTS = período normal de trabalho semanal.

3 — No caso de o trabalhador laborar à sessão e ultrapassar o período normal de trabalho diário, receberá as horas suplementares praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 14.^a

4 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no próprio mês, quando prestado até ao dia 15, ou no mês seguinte, quando prestado depois daquele dia, mediante recibo devidamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas suplementares.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150% da remuneração normal.

2 — O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com acréscimo de 100% da remuneração normal.

3 — Sempre que o trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos dias de feriado obrigatório ultrapasse o período normal de trabalho, ou seja, oito horas diárias, o trabalho prestado a mais será remunerado com o acréscimo de 25% sobre as percentagens previstas nos números precedentes.

Cláusula 20.^a

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizada, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100%.

2 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% de horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

3 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração.

Havendo acordo do trabalhador, este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV podem ser isentos do horário de trabalho.

2 — Em caso algum o pedido de isenção do horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição correspondente a 21% da sua remuneração mensal base.

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

5 — O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior no exercício das funções próprias dessa categoria, passará a receber a remuneração que corresponde a esta categoria durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração correspondente à categoria do substituto quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do n.º 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4 — Do mesmo modo, o disposto no n.º 1 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

1 — Sempre que o trabalhador execute, com carácter de regularidade, tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2 — Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a trinta horas por mês ou cento e vinte horas anuais.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão de direito a férias de outro trabalhador.

4 — Nos cinemas que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do disposto no n.º 1 desta cláusula, o exercício pelo mesmo profissional de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.^a

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

5 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um período de férias remunerados em cada ano civil de 22 dias úteis.

6 — Para efeitos de férias, não se consideram úteis os dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

9 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

10 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, cabendo àquela, na falta de acordo, 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.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 — Se o período de férias gozado terminar no dia anterior ao(s) dia(s) de folga habitual do trabalhador, o mesmo só se apresentará ao serviço depois de gozar a(s) folga(s) a que tenha direito.

13 — O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, por acordo das partes.

14 — O período de férias vencidas e não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

15 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, para cuja determinação devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

16 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se por este facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 25.^a

Retribuição durante as férias

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago com a retribuição do mês anterior àquela em que o trabalhador gozar férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início das férias.

3 — Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o respectivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efectivamente receberiam se estivessem ao serviço.

4 — A redução do período de férias não implica redução do subsídio respectivo.

Cláusula 26.^a

Alteração de férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e serão gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 27.^a

Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou 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 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 26.^a

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Efeito da suspensão do contrato 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 29.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Incumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início daquela situação, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo do impedimento nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, até ao fim do período inicialmente marcado.

5 — 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 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 — No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 33.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contração do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 34.^a

Ferriados

1 — São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

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

2 — Igualmente são considerados feriados, para além dos feriados obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, a terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro.

§ único. A terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro não são feriados para os profissionais da exibição. Contudo, os profissionais da exibição a tempo completo que laborem nesses dias ficarão com o crédito correspondente a esses dias a seu favor, a serem gozados posteriormente e até ao fim desse ano, em data a acordar com a entidade patronal e sem que daí resulte qualquer encargo suplementar por prestação de trabalho naqueles dias.

3 — No dia 1 de Maio, a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de Dezembro não poderá a mesma ir para além das 20 horas, com tolerância de quinze minutos.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

2 — As faltas classificam-se como:

- a) Justificadas com ou sem retribuição;
- b) Injustificadas.

3 — 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.

4 — Para os efeitos do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (incluindo as uniões de facto) ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto, madrastra, filhos, enteados, genros e noras);
- c) Até dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do próprio ou do cônjuge, irmãos, tios e cunhados do próprio) e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores, devendo, nestes casos, as instituições respectivas avisar a entidade patronal pelo menos com vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;
- e) As motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;
- g) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida, para estes devidamente comprovado;

- h) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;
- i) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;
- j) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Quando a entidade patronal considerar uma falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador em causa no prazo de 15 dias a contar da sua verificação, sob pena de não poder ser considerada como integradora de infracção disciplinar susceptível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas d) e i) da cláusula anterior, salvo disposição legal ou acordo em contrário ou tratando-se de falta dada por membros de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar.
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

3 — Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a

Cláusula 38.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

3 — O incumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subseqüentes à falta.

5 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — Para cálculo da remuneração a descontar utilizar-se-ão os factores $\frac{1}{30}$ ou $\frac{1}{60}$ ou a fórmula horária prevista na cláusula 43.^a, conforme se trate, respectivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

Cláusula 40.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Verifica-se uma situação de impedimento prolongado quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por período superior a 30 dias por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantendo-se, contudo, o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito a férias, nem ao respectivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — A recusa da entidade patronal a que o trabalhador retome o serviço considera-se despedimento sem justa causa, com todas as consequências legais.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis, e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

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 presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 7.^a

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo, de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

6 — Durante o período de licença sem retribuição, a entidade patronal pode recusar o reingresso do trabalhador se este o pretender.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

Cláusula 42.^a

Retribuições mínimas

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo anexo.

Cláusula 43.^a

Cálculo da remuneração horária

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$\frac{(RM+D)\times 12}{52\times PNTS}$$

sendo:

RM=remuneração base mensal;

D=diuturnidade;

PNTS=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.^a

Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes

Sempre que duas ou mais salas de espectáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto no mesmo edifício, constituindo, para efeitos de exploração, como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala da classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

2 — Não obstante o disposto no corpo do número anterior, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique diminuição do número de sessões, não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

3 — Caso não se realize qualquer sessão previamente programada e os trabalhadores não tenham sido disso avisados com a antecedência mínima de doze horas, manterão os mesmos o direito a 50% da retribuição correspondente à sessão não realizada.

4 — O disposto no corpo do n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que habitualmente laborem apenas por um período máximo consecutivo de até seis meses por ano.

Cláusula 46.^a

Substituição temporária da forma de espectáculos

1 — As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espectáculos de cinema, ao substituírem sem carácter definitivo essa exploração pela de qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizarem esse espectáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestarem serviço.

2 — Não é permitido à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espectáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, juntamente com a retribuição do mês de Novembro, mas não para além do dia 15 de Dezembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Nos cinemas que funcionem menos de cinco dias completos por semana, a retribuição do subsídio de Natal é igual à média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, excepto se o trabalhador laborar a tempo completo.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Têm direito a diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV, quer trabalhem a tempo completo quer parcial, nos termos constantes dos números seguintes.

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de valor igual ao constante do respectivo anexo por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 — Não obstante o disposto no n.º 2, e sem prejuízo de situações já decorridas, sempre que se verifique a promoção ou o acesso não automático de qualquer trabalhador por motivo de vaga na empresa, o trabalhador promovido não perderá por esse facto as diuturnidades já vencidas, mantendo, no entanto, o limite de cinco diuturnidades, qualquer que seja a categoria ou funções que desempenhe ou tenha desempenhado.

4 — As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, sobre as remunerações mensais efectivamente recebidas, independentemente dos eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais, e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, sobre as remunerações mínimas respectivas.

5 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo de serviço prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de quarenta horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior n.º 2, contabilizando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição, cujo valor consta do respectivo anexo, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como dia completo de trabalho a prestação de, no mínimo, cinco horas.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O subsídio de refeição não é considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não são abrangidos pelo disposto nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal para falhas cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

2 — Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente do respectivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

3 — Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

4 — Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

Cláusula 51.^a

Subsídio de chefia e outros

Exibição

1 — Existindo na cabina de projecção dos cinemas das classes A e B mais de um profissional com a categoria de primeiro-projeccionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2 — Ao projeccionista responsável nos cinemas da classe A será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta no respectivo anexo do presente CCTV.

Aos projeccionistas responsáveis pelos restantes cinemas que laborem a tempo completo será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

3 — O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Laboratório de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Laboratório de legendagem

5 — Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10% da remuneração de base do trabalhador mais bem remunerado sob a sua chefia.

Por «remuneração de base» entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

Distribuição

6 — Projeccionista — no caso de exercer outra função na empresa, o projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

Cláusula 52.^a

Trabalho fora do local habitual

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

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

3 — Sempre que deslocado em serviço no continente, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,28 do preço do combustível utilizado por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação (pequeno-almoço, almoço e jantar, ou diária completa) e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesa, de harmonia com os critérios fixados no respectivo anexo do presente CCTV.

O pagamento respeitante ao alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

- c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, além da

retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 100% dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5 — Nas deslocações ao estrangeiro, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Nas deslocações às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, excepto, em ambos os casos, se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipóteses em que o subsídio será apenas o constante do referido anexo.

6 — Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulado ou concedido por qualquer entidade ou tiverem por objecto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes pessoais no valor mínimo de € 49 879,79, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

O seguro será feito numa companhia com sede em território nacional.

8 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.^a

9 — Os trabalhadores deslocados para funções de fiscalização de cinema dentro da mesma localidade onde prestam serviço receberão um subsídio por espectáculo cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Se a fiscalização for fora da localidade onde prestam serviço, além do subsídio referido, receberão mais um subsídio diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, acrescido ainda das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

10 — A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respectiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

CAPÍTULO V

Segurança social e outras regalias

Cláusula 53.^a

Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a segurança social que obri-

gatoriamente os abranja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 54.^a

Complemento dos subsídios de doença

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

2 — Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35% do valor da respectiva remuneração normal líquida.

3 — Se o trabalhador ainda não tiver direito aos subsídios atribuídos pela segurança social, por não ter decorrido o prazo legal mínimo inicial de contribuições e nos três primeiros dias de baixa, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a remuneração normal líquida.

4 — O complemento do subsídio de doença a pagar pelas entidades patronais nos termos do n.º 1 desta cláusula não poderá em caso algum ultrapassar 40% da retribuição líquida, com excepção do que concerne ao complemento do subsídio de doença devido nas situações previstas no n.º 3, nomeadamente no que respeita ao montante do complemento aí estipulado para os primeiros três dias de baixa.

5 — *Nota.* — A partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e por força do teor deste diploma legal, o direito ao recebimento do complemento do subsídio de doença consagrado nesta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores admitidos posteriormente àquela data, 29 de Dezembro de 1979, situação esta que se manterá enquanto vigorar aquele diploma e essa limitação legal que consagra.

Cláusula 55.^a

Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical, delegado sindical e sindicato respectivo.

2 — Será garantida ao trabalhador, pelo exercício da nova função, uma retribuição equivalente à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba por força da sua incapacidade.

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da actualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 56.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respectivo contrato de trabalho, donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde existam, além da categoria, a data de admissão, a retribuição e o tipo de contrato — a termo ou outro;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusulas 22.^a e 23.^a;
- g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;
- h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos

de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.^a, n.º 1, alínea e), ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

- l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
- n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, de acordo com o disposto na lei;
- o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos e utensílios de trabalho considerados adequados e necessários ao exercício da sua função, nomeadamente vestuário apropriado, suportando a respectiva conservação e ou limpeza;
- p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo ou cadastro individual, no serviço onde este se encontra, sempre que o solicite;
- q) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- r) A pedido expresso do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na sua retribuição e respectiva entrega no sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 57.^a

Deveres dos trabalhadores

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários 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) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- j) Cumprir o horário de trabalho;
- l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;
- m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

- n) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 58.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;
- i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;
- j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expresso do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos directamente impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada nos termos deste CCTV, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo, previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão, mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1 — 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.

2 — As entidades patronais assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Nas empresas onde o número de trabalhadores o justifique, poderão ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituídas por representantes das empresas e dos trabalhadores, nos termos e condições previstos na lei aplicável.

Cláusula 60.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de projecção, serão submetidos anualmente a exame médico e análises clínicas por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

2 — Dada a especificidade do seu trabalho, os trabalhadores da revisão e projecção de filmes e ainda os impressores de legendas, os preparadores de gravuras e os operadores de computador deverão ser submetidos a exame oftalmológico por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

Cláusula 61.^a

Utilização de vestuário adequado

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes para quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessário a utilização de fardas ou outro vestuário adequado para protecção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Protecção na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da lei especial aplicável, nomeadamente os seguintes:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Por cada período de quatro horas de trabalho diário, as mulheres têm direito a dispor de uma hora para aleitação e assistência ao recém-nascido, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, a gozar segundo acordo a estabelecer entre a trabalhadora e a entidade patronal, que igualmente considerará o respectivo horário;
- d) Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e haja acordo com a entidade patronal;
- e) Dispensa, baseada em parecer médico, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea b) do número anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a).

5 — A licença prevista na alínea b) do n.º 1, no caso de nascimento de múltiplos, será acrescida de mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Os direitos previstos nesta cláusula são concedidos sem prejuízo do estatuto remuneratório e demais regalias dos trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.

2 — A entidade patronal deve promover a preparação profissional dos menores.

3 — A admissão de menores deverá ser precedida de exame médico, nos termos da lei.

Cláusula 64.^a

Direitos especiais do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento do ensino oficial ou particular cursos

de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- b) Faltar nos termos e condições previstos na alínea e) da cláusula 36.^a;
- c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- d) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, 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 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à excepção do ano em que o trabalhador termine o respectivo curso, caso em que o subsídio será de 100 %.

3 — Para beneficiarem das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2 os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário e quando não for apresentada pelo trabalhador, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda da passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

Cláusula 65.^a

Férias e licença do trabalhador-estudante

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

Cláusula 66.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

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, devendo mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei e este CCTV.

4 — O acordo de cessação de contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data de produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, nos termos do disposto na Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

Cláusula 68.^a

Despedimentos

1 — A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis e no presente CCTV.

2 — Assim, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) 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 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, 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;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) 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;
- n) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 69.^a

Consequências do despedimento ilícito

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de 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 normalmente ter 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 antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

Cláusula 70.^a

Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, a empresa poderá exigir-lhe o pagamento, a título de indemnização, do valor correspondente à remuneração do período de aviso prévio em falta, ficando aquele obrigado ao respectivo pagamento.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente CCTV.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do seu representante ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

Cláusula 72.^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 CCTV ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — 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.

3 — Quando houver lugar a procedimento disciplinar, o início do respectivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infracção que lhe der causa.

4 — O prazo referido no número anterior suspende-se em caso de instauração de inquérito preliminar ou de averiguações, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 73.^a

Sanção disciplinar

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

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalho poderá ir até 10 dias, não podendo, no entanto ultrapassar 15 dias por ano.

3 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, excepto a prevista na alínea *a*), em que é bastante a audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

Cláusula 74.^a

Aplicação de sanções disciplinares

1 — Para apreciação da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão da empresa, o carácter da relação 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.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar, sem prejuízo de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção dê lugar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais e deste CCTV;
- c*) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou de segurança social ou de delegado sindical;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do Sindicato.

Cláusula 76.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.^a, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, se a ela houver lugar nos termos da lei.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 75.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a*) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b*) Em caso de despedimento, a indemnização não será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 78.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se estiver constituída, 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, o qual poderá ser prolongado por igual prazo a pedido fundamentado do trabalhador ou do respectivo mandatário.

3 — A comissão de trabalhadores, se estiver constituída, pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco 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 empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, devendo a mesma ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

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

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 80.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa, pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo local de trabalho.

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

5 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, aquele local, quando requerido e a título permanente, deve situar-se no interior da empresa ou na sua proximidade.

6 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 81.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela 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 empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A direcção do Sindicato obriga-se a comunicar à empresa a eleição e a identidade dos delegados sindicais e, bem assim, a cessação das suas funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo seu sindicato.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

Cláusula 82.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCTV e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 83.^a

Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco nem superior a oito por mês.

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

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

Cláusula 84.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

A direcção sindical, os delegados sindicais, a comissão intersindical ou a comissão de trabalhadores podem reunir-se com os órgãos de gestão ou com quem estes designarem para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

Cláusula 85.^a

Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é integrada pelos delegados sindicais sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3 — Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste CCTV, composta de três representantes sindicais e três representantes patronais, cujas competências e atribuições são as seguintes:

- a) Deliberar sobre dúvidas que se coloquem na interpretação e aplicação do presente CCTV e que as partes entenderem submeter-lhe;
- b) Estudo sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração;
- c) Classificar e reclassificar cinemas.

2 — Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os manditou, mediante comunicação escrita à outra parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 — As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.

7 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

Cláusula 87.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos 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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 58.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.

5 — Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada com aviso de recepção.

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

Cláusula 88.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

ANEXO I

Distribuição

1 — *Chefe de programação.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreias e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema que se encontrem sob a sua chefia; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede e também fora dela. São também da sua competência os assuntos respeitantes à Direcção-Geral dos Serviços de Espectáculos.

2 — *Programista-viajante.* — É o trabalhador encarregado de efectuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer de filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.

3 — *Programista.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de programação, se o houver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, a composição dos programas e outros serviços de programação, a distribuição de serviço pelos ajudantes e o despacho da correspondência inerente à respectiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.

4 — *Tradutor.* — É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua montagem ou legendagem, de modo a permitir a sua compreensão pelo público.

5 — *Publicista.* — É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias, e organiza

planos e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.

6 — *Ajudante de publicista*. — É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

7 — *Chefe de expedição e propaganda*. — É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes e a quem compete ainda proceder à sua expedição.

8 — *Projeccionista*. — É o trabalhador que faz a projecção de filmes na sala privativa da empresa distribuidora, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.

9 — *Encarregado de material de propaganda*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.

10 — *Expedidor de filmes*. — É o trabalhador que efectua os serviços respeitantes à expedição de filmes, procedendo a embalagens e ao movimento das guias e registos, segundo a orientação do chefe de expedição e armazém.

11 — *Revisor*. — É o trabalhador encarregado da revisão dos filmes, devendo cuidar da sua conservação, anotar as deficiências ou estragos verificados e comunicá-los superiormente.

ANEXO II

Electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob suas ordens um ou mais chefes de equipa.

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume toda a responsabilidade dessa execução.

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

5 — *Ajudante*. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO III

Escritórios

1 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende todos os serviços de escritório.

2 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fim definidos.

3 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que recebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de colher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável um tratamento automático da 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 de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

4 — *Chefe de contabilidade ou técnico de contas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a 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 livros e registos de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, executando, dirigindo e organizando o necessário para a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas; 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 dos Impostos.

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

6 — *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, confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os valores dos montantes em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

7 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos do movimento relativo às 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 as folhas de vencimento e outros pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

8 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que redige as cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-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 dos respectivos processos.

9 — *Escrivão*. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento correcto de um escritório.

Regras de progressão:

- a) Os segundos-escrivãos serão promovidos a primeiros-escrivãos ao fim de quatro anos de permanência na categoria;
- b) Os terceiros-escrivãos serão promovidos a segundos-escrivãos ao fim de quatro anos de permanência na categoria.

10 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhes são ditados ou comunicados por outros meios. Imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Regras de promoção:

- a) O dactilógrafo que possua habilitação para escrivão logo que complete quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade ingressará no quadro dos escrivãos, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio;
- b) O dactilógrafo do 2.º ano com mais de quatro anos de serviço deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escrivão, beneficiando a partir daí da evolução de vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstâncias dos escrivãos.

11 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo

indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

12 — *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, 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.

13 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas ou electrónicas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, impressoras, calculadoras, tabuladoras, etc. Prepara as máquinas 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 instruções recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

14 — *Operador de registo de dados*. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas ou registos em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos ou electrónicos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados ou registados em suportes magnéticos, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a obtenção desses dados, utilizando para isso os meios operativos mais convenientes.

15 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção ou administração da empresa. 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 por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, executando e ou assegurando a execução das deliberações da direcção ou administração.

16 — *Telefonista*. — É o trabalhador que faz ligações internas e externas e dá informações, se necessário, sobre ligações telefónicas. O lugar de telefonista não pode ser ocupado por qualquer funcionário mas sim por um ou uma telefonista reconhecidos pelo Sindicato.

Regras de promoção:

- a) O telefonista com mais de três anos de serviço ou de idade superior a 24 anos deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escri-

turário, beneficiando a partir daí da evolução dos vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstância dos escriturários.

17 — *Cobrador*. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

18 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

19 — *Estagiário*. — É o trabalhador que não tem especialidade definida e estagia para escriturário ou para qualquer outra categoria de profissional de escritório.

Regras de promoção:

- a) Os estagiários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que atinjam 22 anos de idade ou tenham dois anos de profissão naquela categoria.

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

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

22 — *Paquete*. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Regras de promoção:

- a) Os paquetes que aos 18 anos de idade não possuam as habilitações para profissional de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

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

ANEXO IV

Exibição

1 — *Gerente*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção da exploração cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

2 — *Secretário*. — É o trabalhador que coadjuva a gerência em tudo quanto diz respeito à elaboração do programa e elaboração do espectáculo, substituindo o gerente quando para tanto lhe hajam sido atribuídos os necessários poderes.

3 — *Fiel*. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do cinema, dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devo-

lução ou exposição do material do reclamo, bem como da recepção e devolução de filmes; trata da liquidação de impostos, licenças e vistos; faz depósitos e levantamentos bancários.

4 — *Projeccionista principal*. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão: três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo dos oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

5 — *Primeiro-projeccionista*. — É o trabalhador que assegura o serviço da cabina de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo manuseamento, a conservação do material à sua responsabilidade e o ensino de ajudantes.

6 — *Segundo-projeccionista*. — É o trabalhador que tem obrigações idênticas às do primeiro-projeccionista, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) O segundo-projeccionista será promovido a primeiro-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

7 — *Ajudante de projeccionista*. — É o trabalhador que coadjuva o projeccionista ou projeccionistas e, em caso de absoluta necessidade, assegura a sua substituição.

Regras de promoção:

- a) O ajudante de projeccionista será promovido a segundo-projeccionista decorridos que sejam três anos de exercício da profissão naquela categoria e dependendo de prévio e adequado exame.

Nota. — O exame referido nos números anteriores será requerido pelo interessado ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da Associação, outro do Sindicato e um terceiro representante do Ministério do Emprego e por este nomeado ou, na falta ou ausência deste, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

8 — *Bilheteiro principal*. — É o trabalhador que, pela sua experiência e qualificação, exerce as funções de maior complexidade e ou responsabilidade inerentes à sua categoria profissional, sem prejuízo das atribuídas à respectiva chefia.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de três anos, salvo informação negativa de serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão: três anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo dos oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

9 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador que tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegura a venda de bilhetes e a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

10 — *Ajudante de bilheteiro*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o bilheteiro nas suas ausências e impedimentos.

Regras de promoção:

- a) Será promovido a bilheteiro após três anos nesta categoria.

11 — *Fiscal*. — É o trabalhador que coordena os serviços dos arrumadores e auxiliares de sala; fiscaliza a entrada do público; atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial. Tem à sua guarda os documentos necessários à fiscalização legal dos espectáculos, quando não exista gerência permanente.

12 — *Arrumador principal*. — É o trabalhador que após dois anos de exercício de funções inerentes às tarefas de maior responsabilidade no respectivo sector.

Regras de progressão:

- a) Acesso ao fim de dois anos, salvo informação negativa do serviço, devidamente fundamentada por escrito;
- b) Tempo de progressão: dois anos;
- c) O trabalhador visado pode reclamar no prazo de oito dias, devendo a empresa responder fundamentadamente no prazo dos oito dias subsequentes. Mantendo-se a decisão, o trabalhador poderá recorrer para uma comissão tripartida, a regulamentar. Se ainda assim a decisão se mantiver, decorrido um ano, volta o mecanismo de acesso a funcionar.

13 — *Arrumador*. — É o trabalhador que indica os lugares aos espectadores, faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

14 — *Estagiário de cinema*. — É o trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector da exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, a categoria enquadrável em serviço de sala, cabina ou bilheteira.

Regras de progressão:

- a) Após o exercício de um ano, a categoria enquadrável em serviço de sala, cabina ou bilheteira;
- b) Tempo de progressão: um ano.

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

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

1 — *Operador de legendagem*. — É o trabalhador que promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correcta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de limpeza.

2 — *Compositor de legendas*. — É o trabalhador que promove, através de máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor-marcador para fins de legendagem.

3 — *Preparador de legendação*. — É o trabalhador que elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efectuando na película as sinalizações necessárias para o trabalho de impressão; compete-lhe ainda fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respectivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afectaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correcta das referidas cópias.

ANEXO VI

Laboratórios de revelação e montagem

1 — *Director técnico*. — É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisionar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e actualização de processos e meios, particularmente avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviços; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico não rotineiro; ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correcção de eventuais deficiências de condições de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.

2 — *Chefe de laboratório*. — É o trabalhador a quem compete, de forma genérica, comandar directamente todas as secções do laboratório, de quem dependem,

e assistir nas suas funções o director técnico, particularmente conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em qualquer momento e como resultado dos elementos de controlo, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do director técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efectuar a gestão do pessoal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respectiva secção.

Secção de revelação

3 — *Operador*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação, particularmente verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e eléctricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos (no caso de existirem, deve localizar a origem e se possível resolvê-la); proceder à limpeza diária do equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação de secção de química e sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições, torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração, e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o objectivo de detectar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório que, por sua vez, activa a secção de manutenção.

4 — *Assistente*. — É o trabalhador que auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-eléctrica do equipamento.

5 — *Estagiário*. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de tiragem

6 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correcções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correcção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza e, de tiragem para tiragem, verificar as zonas críticas, janelas de impressão, óptica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.

7 — *Assistente*. — É o trabalhador que auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

8 — *Estagiário*. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de padronização

9 — *Operador*. — É o trabalhador que, genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente, plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como no conjunto o trabalho resulte homogéneo, particularmente controlar as condições básicas de tiragem das impressoras, com colaboração directa do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analísadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer directamente através do negativo quer indirectamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos, através do relatório contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.

10 — *Assistente*. — É o executor das determinações dos padronizadores, fazendo as bandas de diagramas e filtragens, sendo responsável pela conservação dos filtros. Assegura o transporte de material para a tiragem.

11 — *Estagiário*. — Aprende junto do padronizador o funcionamento das secções, podendo efectuar os trabalhos para os quais este o considere apto.

Secção de montagem de negativos

12 — *Montador*. — É o trabalhador a quem genericamente compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituam, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para qualquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspecionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter actualizado o arquivo de negativos e o respectivo ficheiro.

13 — *Assistente*. — É o trabalhador que auxilia os montadores em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob a orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e da comissão de trabalhadores.

Secção de análise, sensitometria e densimetria

15 — *Sensitometrista*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar o ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar directamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente controlar o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respectivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar directamente com as respectivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

16 — *Analista químico*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de reve-

lação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade da imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detectar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo e controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos do processamento.

17 — *Assistente de estagiário de analista*. — É o trabalhador que auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

Secção de preparação de banhos

18 — *Primeiro-preparador*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder a preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à selecção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos, proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende directamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

19 — *Segundo-preparador*. — É o trabalhador que executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)

20 — *Primeiro-oficial*. — É o trabalhador a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do director técnico ou do chefe de laboratório, dos quais depende.

21 — *Segundo-oficial*. — É o trabalhador considerado um profissional ainda não muito experiente, que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e eléctrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.

22 — *Aprendiz*. — É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando-os no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é auto-

mática e depende da proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

Projectção

23 — *Projeccionista*. — É o trabalhador a quem compete projectar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visioadoras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

24 — *Ajudante de projeccionista*. — É o trabalhador projeccionista ao qual compete auxiliar o projeccionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visioamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

Arquivo de películas

25 — *Fiel de armazém de películas*. — É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotossensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e o controlo das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

ANEXO VII

Metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador de uma função técnica e dirige o serviço no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.

2 — *Oficial*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.

3 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.

4 — *Ajudante*. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

5 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO VIII

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Lisboa, 28 de Junho de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Julho de 2004, a fl. 64 do livro n.º 10, com o registo n.º 78/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, com as categorias constantes do anexo II.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

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

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1 — As empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Na situação de estágio será atribuída uma bolsa mensal de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — Compete às empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental é regulado pelas disposições legais.

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

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

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 7.^a

Determinação da antiguidade

1 — A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do anexo III.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo II.

Cláusula 9.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar

dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado na nova categoria, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

Cláusula 10.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual ou superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste acordo 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.

Cláusula 11.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador por promoção ou por progressão.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.

3 — A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

4 — As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.

5 — Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres das empresas

As empresas obrigam-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

- c) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 13.^a

Proibição às empresas

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) 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;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- i) Guardar lealdade à empresa, não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 15.^a

Exercício da actividade sindical

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

Cláusula 17.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas empresas tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 19.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra empresa outorgante.

2 — Se o trabalhador for integrado noutra empresa outorgante, esta proporcionar-lhe-á formação profissional.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Competência das empresas

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 22.^a

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Períodos de funcionamento

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

Cláusula 24.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 — Os períodos normais de trabalho referidos no n.º 1 serão adoptados até 1 de Janeiro de 2006 pelas empresas outorgantes que, na presente data, praticam períodos de trabalho de trinta e sete horas semanais e, para as restantes, até 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 25.^a

Registo

1 — As empresas devem manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos tra-

balhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, as empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho flexível;
- c) Horário de trabalho diferenciado;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 28.^a

Horários de trabalho flexíveis

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 29.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24.^a

3 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 31.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a uma e não superior a duas horas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.

2 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direcção, de chefia e técnicas e, bem assim, de secretário e motorista, todas previstas no anexo II.

3 — No acordo a estabelecer entre a empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Não são obrigados a prestar trabalho nocturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela empresa.

Cláusula 34.^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 pela empresa, 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, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando o trabalhador perfizer

um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

6 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

7 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

8 — O limite máximo de horas de trabalho suplementar que cada trabalhador poderá prestar é o que se encontra legalmente estabelecido.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 35.^a

Mobilidade geográfica

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa 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 a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

4 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 36.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores é regulada nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A cedência e as suas condições carecem do acordo escrito do trabalhador.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que

tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 37.^a

Definição de retribuição

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 38.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve se efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa 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.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efectuados, conforme exigido pela lei.

Cláusula 39.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{(Rm \times 12)}{(52 \times n)}$$

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

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 40.^a

Tabela salarial

1 — A tabela salarial é a que consta do anexo IV.

2 — Sempre que a tabela salarial for actualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 30 por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

5 — O regime de diuturnidades previsto nos números anteriores será aplicado a partir de 1 de Janeiro de 2005.

6 — Transitoriamente, em 2004, o regime de diuturnidades previsto na presente cláusula será aplicado com o limite máximo de duas diuturnidades.

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respectivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 44.^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, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período nocturno.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 45.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 9, que será pago mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Falhas de caixa

1 — Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2 — Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo estejam a receber abono para falhas este será integrado no seu vencimento.

Cláusula 47.^a

Remuneração de trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Dias normais de trabalho:

50% na 1.^a hora;

75% nas horas ou fracções subsequentes;

b) 100% para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 48.^a

Deslocações ao serviço da empresa

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

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

a) Será pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço da gasolina sem chumbo 98;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

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

a) Em território português — € 43,10;

b) No estrangeiro — € 150,80.

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

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,40.

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

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

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

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

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

12 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

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

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 126 800.

15 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 69.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

Cláusula 49.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 21,50.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

Cláusula 50.^a

Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 23,90/trimestre;
- b) Do 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 33,80/trimestre;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 42/trimestre;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 51/trimestre;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 58,50/trimestre.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e indepen-

dentemente do tipo do horário adoptado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 54.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

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.

5 — 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 55.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do

período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

4 — Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço das empresas subscritoras deste acordo.

5 — A empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

Cláusula 56.^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 empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efectuada nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 54.^a

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador gozar esse direito até 30 de Abril do ano subsequente.

Cláusula 58.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 59.^a

Faltas

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respectivo ano civil.

Cláusula 60.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

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

Cláusula 61.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível;
- c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela empresa.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

Cláusula 62.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 63.^a

Complemento do subsídio de doença e verificação das respectivas faltas

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35% sobre a respectiva remuneração mensal ilíquida.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

Cláusula 64.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 66.^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, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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 incorrer em faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

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

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, a empresa complementará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 126 800 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, as empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

3 — 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 normal se tratasse.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 71.^a

Trabalhador-estudante

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Cláusula 73.^a

Infracção e procedimento disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da comissão de trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste acordo.

Cláusula 74.^a

Sanções aplicáveis

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

Cláusula 75.^a

Registo de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 76.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, a empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

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

Cláusula 77.^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 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou de 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 a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se 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 trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado, poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;
- 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 responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo;
- e) O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar;
- f) 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 — Finda a instrução, a comissão de trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

5 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas *a)* e *f)* do n.º 2.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 79.^a

Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

Cláusula 80.^a

Transição de regimes

1 — As empresas procederão, até 31 de Dezembro de 2004, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo II, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

ANEXO I

Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A.	Locação financeira mobiliária.	65210
IMOLEASING — Sociedade de Locação Financeira Imobiliária, S. A.	Locação financeira imobiliária.	65210
LUSOFACTOR — Sociedade de Factoring, S. A.	Factoring	65222
Caixa Crédito — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A.	Financiamento da aquisição a crédito de bens ou serviços.	65223
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	67130
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	65230
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66020
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Capital de risco	65230
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Consultoria e programação informática na área de produtos financeiros e de seguros.	72200
CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A.	Prestação de serviços técnicos e de consultoria.	74140
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária.	70120

ANEXO II
Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção	Director	12
	Director-adjunto	11
	Subdirector	10
B — Chefia e técnicas	Técnico do grau I	10
	Coordenador de zona	9
	Chefe de departamento ...	9
	Técnico do grau II	8
	Chefe de serviço	8
	Técnico do grau III	7
	Chefe de secção	7
C — Apoio administrativo e operacional.	Secretário	5
	Administrativo	3
D — Auxiliares	Telefonista/recepcionista ...	1
	Motorista/contínuo	1

ANEXO III

Descrição de funções

Grupo A — Funções de direcção

Director, director-adjunto, subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior. Poderá reportar directamente à administração. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Grupo B — Funções de chefia e técnicas

Coordenador de zona. — Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Chefe de departamento, chefe de serviço, chefe de secção. — Organiza e coordena as actividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Técnico do grau I. — Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior. Poderá representar a empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

Técnico do grau II. — Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de

nível igual ou inferior. Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico do grau III. — Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente. Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico do grau IV. — Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior. Eventualmente, poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Grupo C — Funções de apoio administrativo e operacional

Secretário. — Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

Administrativo. — Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional. Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

Grupo D — Funções auxiliares

Telefonista/recepcionista. — Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Motorista/contínuo. — Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior, e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	(Em euros)	
	Caixa Crédito, SFAC	Restantes empresas
13	2 550	2 700
12	2 250	2 350
11	1 950	2 050
10	1 675	1 750
9	1 450	1 450
8	1 225	1 250

(Em euros)		
Níveis	Caixa Crédito, SFAC	Restantes empresas
7	1 050	1 050
6	900	900
5	775	800
4	675	700
3	575	600
2	500	550
1	450	500

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, são abrangidos por este acordo 11 empresas e, potencialmente, 396 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Junho de 2004.

Pelas empresas:

LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A.;
IMOLEASING — Sociedade de Locação Financeira Imobiliária, S. A.;

LUSOFACTOR — Sociedade de Factoring, S. A.;
Caixa Crédito — Sociedade Financeira para Aquisições a Crédito, S. A.;
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.;
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.;
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A.;
CAIXACAPITAL — Sociedade de Capital de Risco, S. A.;
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.;
CAIXAWEB — Serviços Técnicos e de Consultoria, S. A.;
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.;

Fernando António Salsinha Amador, mandatário.
Joaquim Loiro Pereira da Rosa, mandatário.
Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento, mandatária.
António Joaquim Catarino Raimundo, mandatário.
António Viegas Vaz, mandatário.
Walter Palma, mandatário.
Maria Sofia Gonçalves Saias, mandatária.
Rui Miguel Guerreiro de Moura, mandatário.
José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD:

João Artur Fernandes Lopes, mandatário.
Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, mandatário.
Maria Manuela Quintino Marques Graça, mandatária.

Depositado em 8 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 73/2004, 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

CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral descentralizada realizada de 1 a 6 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998.

Introdução

O CESP é herdeiro das tradições de luta e reivindicativas das associações de classe nascidas no último

quartel do século XIX, que evoluíram para sindicatos muito activos e combativos, durante os primeiros anos da República, protagonizando a luta pelos direitos dos trabalhadores do comércio e escritórios, então muito centrados no horário, descanso semanal, salários e reconhecimento da dignidade profissional.

O regime fascista, implantado a partir de 1928, encerra os sindicatos e cria a organização corporativa fascista, onde existem «sindicatos nacionais de profissão, para defender a conciliação de classes» — a submissão dos interesses dos trabalhadores aos do capital monopolista — dominante até ao 25 de Abril de 1974.

Em finais da década de 60 trabalhadores sérios e anti-fascistas aproveitam a conjuntura e conquistam a direcção do Sindicato dos Caixeiros de Lisboa.

Em coordenação com outros sindicatos, também conquistados pelos trabalhadores dos respectivos sectores, fundam a Intersindical em 1 de Outubro de 1970 e influenciam a conquista de outros sindicatos do sector: Santarém, Leiria, Viana do Castelo e Évora.

Empreendem uma luta pelos direitos dos trabalhadores: negociação colectiva, salários e direitos, redução de horários de trabalho e descanso semanal — semana inglesa — e assumem a luta pela liberdade, democracia e o fim da guerra colonial.

O movimento ganha dimensão de massas, nas assembleias gerais e na manifestação de 15 de Março de 1971, em São Bento.

O MFA derruba o fascismo, em 25 de Abril de 1974, e instala a liberdade, a democracia e faz a descolonização.

Os trabalhadores dão suporte a um processo revolucionário que potencia a conquista de uma panóplia de direitos, profundas transformações económicas, políticas, sociais e a reorganização sindical, que culmina na criação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Aveiro, Angra do Heroísmo, Beja, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Funchal, Guarda, Horta, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada, Porto, Portalegre, Santarém, Setúbal, Vila Real, Bragança, Viana do Castelo e Viseu e da FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Os retrocessos políticos tiveram fortes repercussões económicas e sociais nos anos 80, determinaram a necessidade de repensar a estrutura sindical integrando-se Setúbal, Beja, Évora e Faro, constituindo o CESSUL; comércio e escritórios de Coimbra, constituindo o CESC, o Sindicato dos Barbeiros e Cabeleireiros integrou-se no comércio do Porto, constituindo o comércio e serviços do Porto, foi criado o SESN para representar os profissionais de escritório e, já nos anos 90, o SESN, Viana do Castelo e comércio do Porto, constituindo o CESNORTE.

Na segunda metade da década de 90 é empreendido um dinâmico processo de integração que tem por objectivo último a constituição do CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Em Março de 1998, integram-se CESL, CESSUL, CESC, Leiria, Santarém, Castelo Branco, Guarda e Viseu. Em Junho de 2004, na sequência de um processo de funcionamento conjunto, integra-se o CESNORTE.

O CESP assume os princípios e características democráticas, unitárias, independentes de massas e de classe, próprias das organizações da CGTP-IN de que se orgulha de ser fundador e filiado.

O CESP desenvolve a sua actividade na defesa e promoção dos interesses colectivos e individuais dos trabalhadores dos sectores do comércio e serviços e profissionais de escritório.

O CESP assume uma postura de participação e contribuição solidária, para a luta geral dos trabalhadores portugueses pelos seus direitos e melhoria das condições de vida e trabalho e pela construção de uma sociedade livre, democrática e solidária.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos sectores do comércio e serviços e profissionais administrativos de todos os sectores de actividade económica.

Artigo 2.º

O CESP exerce a sua actividade em todo o território português.

Artigo 3.º

O CESP tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O CESP é uma organização sindical de classe que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O CESP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo CESP, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O CESP defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do CESP, constituindo a seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o CESP preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O CESP define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O CESP cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

O CESP assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O CESP, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

O CESP tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Ao CESP compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar apoio sindical, jurídico ou outro aos associados, nomeadamente nos conflitos resultantes ou em consequência da relação de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições;
- k) Promover e filiar-se em associações que visem a satisfação e promoção dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- l) Fomentar a formação sindical e profissional dos trabalhadores;
- m) Promover e celebrar, com entidades públicas e privadas, acordos de cooperação e ou prestação de serviços, de interesse social, profissional, cultural e recreativo para os associados.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no CESP todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 16.º

1 — A candidatura à filiação no CESP é feita mediante a apresentação de proposta preenchida do modelo aprovado pela direcção nacional.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, que a pode delegar nas direcções regionais ou locais.

3 — A decisão de aceitação ou de recusa de filiação deverá ser tomada no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação.

4 — A direcção nacional mandará emitir e entregar ao novo associado o respectivo cartão de sócio, no modelo em uso no CESP, que para todos os efeitos comprovará a qualidade de sócio.

5 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participarem todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

1 — O CESP, pela sua própria natureza unitária, 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 do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência 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 nos órgãos do CESP subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização obrigatória de 1% da retribuição mensal do associado e pagar ainda 1% das verbas que o associado receba em processos pré e contenciosos patrocinados pelo CESP;
- j) São dispensados de pagar a quotização mensal obrigatória os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivos de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional no sector, excepto quando deslocados;

- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção nacional;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de dois meses a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão do conselho nacional cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados.

Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante mais de seis meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido por um conselho de disciplina, nomeado para o efeito pela direcção nacional.

2 — A direcção nacional, por proposta do conselho de disciplina, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar.

3 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se o conselho nacional já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

1 — Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical, a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

SECÇÃO II

Organização nacional

SUBSECÇÃO I

Órgãos nacionais

Artigo 29.º

1 — Os órgãos nacionais do CESP são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho nacional;
- c) Mesa da assembleia geral;
- d) Direcção nacional;
- e) Conselho fiscal.

2 — Os órgãos dirigentes do CESP são a direcção nacional, mesa da assembleia geral, conselho nacional e conselho fiscal.

Artigo 30.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do CESP, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 31.º

A duração do mandato dos membros eleitos do CESP, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 32.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do CESP que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 33.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 34.º

O funcionamento de cada um dos órgãos, aos diversos níveis da estrutura do CESP, será objecto de regulação a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 35.º

Os órgãos eleitos do CESP só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 36.º

1 — As deliberações dos órgãos do CESP são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Das reuniões deverá, sempre, lavrar-se acta.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 37.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do CESP e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 38.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património.

Artigo 39.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 38.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 1000 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 40.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocados para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)* e *d)* do artigo 38.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 41.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridos pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do artigo 39.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 42.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 43.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários pela ordem de apresentação na lista de candidatura.

Artigo 44.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b)* Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c)* Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d)* Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;
- e)* Convocar e presidir ao conselho nacional e elaborar as respectivas actas.

SUBSECÇÃO IV

Conselho nacional

Artigo 45.º

1 — O conselho nacional é um órgão de representação nacional que, em nome de todos os associados, exerce as competências previstas nestes estatutos.

2 — O conselho nacional é constituído por:

- a)* Dois delegados sindicais eleitos por cada assembleia regional, mais um por cada 2000 sócios ou fracção, arredondada por defeito ou por excesso;
- b)* A mesa da assembleia geral convoca e preside ao conselho nacional.

3 — As assembleias regionais eleitorais elegem os membros do conselho nacional em simultâneo com a eleição dos órgãos de direcção do CESP.

4 — Os membros do conselho nacional podem ser substituídos a qualquer tempo pelas assembleias regionais que os elegeram, desde que sejam convocadas para esse efeito nos termos do regulamento eleitoral.

5 — A eleição do CN rege-se pelas regras previstas no regulamento eleitoral com as necessárias adaptações.

Artigo 46.º

1 — Compete em especial ao conselho nacional:

- a)* Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b)* Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c)* Dinamizar, em colaboração com a direcção nacional, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d)* Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- e)* Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;
- f)* Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
- g)* Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional, acompanhados pelos pareceres do conselho fiscal;
- h)* Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela mesa da assembleia geral, pela direcção nacional e pelos seus membros;
- j)* Ratificar o mapa das delegações regionais e locais;
- k)* Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- l)* Aprovar os regulamentos:

Eleitoral;

Da assembleia geral;

De funcionamento das delegações ou de formas descentralizadas do Sindicato;

De funcionamento da secção sindical, eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais, comissão sindical e ou intersindical;

- m)* Decidir as formas como é exercido o direito de tendência.

2 — Os regulamentos têm por fim pormenorizar aspectos de funcionamento específicos e não podem contrariar normas estatutárias.

Artigo 47.º

1 — O conselho nacional reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para anos seguintes, apresentado pela direcção nacional acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscal.

2 — O conselho nacional reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20% dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação do conselho nacional deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

4 — A direcção nacional e o conselho fiscal participam nas reuniões do conselho nacional, em especial nas previstas no n.º 1, alíneas a) e b), deste artigo, sem direito a voto.

Artigo 48.º

1 — A convocação do conselho nacional é feita pela mesa da assembleia geral, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificado, a convocação do conselho nacional poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO V

Direcção nacional

Artigo 49.º

A direcção nacional do CESP é constituída por 185 membros, eleitos pela assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

Artigo 50.º

Compete à direcção nacional, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade geral do Sindicato, fazer a coordenação entre regiões, subsectores e empresas, frentes e áreas de trabalho, a nível nacional e regional, nos termos do seu regulamento de funcionamento e de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do conselho nacional e assembleia geral;

- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação do conselho nacional e ou da assembleia geral os assuntos sobre os quais esses órgãos devam pronunciar-se;
- e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- f) Apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será transmitido no acto de posse da nova direcção nacional;
- h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- j) Nomear o conselho de disciplina para exercer o poder disciplinar;
- k) Eleger e destituir o presidente da direcção nacional, comissão executiva e o secretariado, nos quais pode delegar as suas competências e responsabilidades;
- l) Designar os dirigentes a tempo inteiro ou parcial, ao serviço do Sindicato, e as formas e montantes de reembolso compensatório;
- m) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- n) Delegar poderes de representação, de gestão e competências na comissão executiva, secretariado, direcções regionais e locais e ou em algum ou alguns dos seus membros;
- o) Promover e realizar acções de formação profissional para os associados, sendo definidas e atribuídas as responsabilidades no regulamento de funcionamento da direcção nacional;
- p) Decidir da constituição e extinção de delegações locais e regionais e apresentar anualmente o mapa de delegações locais e regionais ao conselho nacional;
- q) Convocar e presidir a reuniões das assembleias regionais, assembleias de delegados regionais, direcções regionais e locais e plenários nacionais da direcção nacional;
- r) Requerer a convocação da reunião da assembleia geral e do conselho nacional;
- s) Assegurar ao conselho fiscal e à mesa da assembleia geral as condições para o desempenho das suas funções;
- t) Solicitar pareceres;
- u) Convocar conferências, seminários, encontros e outras iniciativas nacionais, sectoriais ou regionais, para aprofundar e debater temáticas de interesse para os trabalhadores;
- v) Designar representantes para órgãos, organizações e instituições nas quais o CESP participe ou esteja representado;
- w) Aprovar o regulamento de acesso aos serviços de apoio aos sócios.

Artigo 51.º

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o presidente da direcção nacional;
- b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva (CE), fixando o número dos seus membros, a qual deve integrar pelo menos, o presidente da direcção nacional, os responsáveis pelas áreas e frentes de trabalho nacionais e os coordenadores das direcções regionais, que exercerá as competências e funções de representação, direcção e coordenação política sindical delegadas pela direcção nacional;
- c) Eleger de entre os seus membros um secretário com funções de gestão administrativa, financeira, patrimonial e de pessoal, fixando o número dos seus membros;
- d) Definir as funções dos restantes membros;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, através do qual define, também, as competências e funções da comissão executiva, secretário, presidente da direcção nacional e dos restantes membros da direcção nacional, bem como a forma de convocação e de funcionamento do plenário da direcção nacional.

2 — A direcção nacional, designadamente através do seu regulamento de funcionamento e ou credenciais, poderá delegar poderes e competências na comissão executiva, direcções regionais e locais, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos. Para obrigar o CESP é necessária a assinatura de:

- a) Dois membros da direcção nacional;
- b) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sempre que se trate de documentos relativos a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis e empréstimos;
- c) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, para a movimentação de contas bancárias, de âmbito nacional;
- d) Dois membros da direcção regional ou local, aos quais tenham sido delegados poderes pela direcção regional ou local respectiva, para a movimentação das contas bancárias de âmbito regional ou local respectivamente.

3 — A delegação de poderes para assinar, obrigando o CESP, terá de constar expressamente de acta da direcção nacional, na qual também constará, obrigatoriamente, a identificação, através do nome completo e do número de bilhete de identidade do ou dos mandatados e o período de validade do mandato.

Artigo 52.º

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, no mínimo, uma vez em cada semestre.

2 — A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva ou o presidente o entendam necessário;

c) A requerimento de, pelo menos, 20% dos seus membros.

Artigo 53.º

1 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em exercício de funções.

3 — As deliberações da direcção nacional, em matérias relativas a extinção e ou alienação de bens imóveis de delegações regionais e locais, estão condicionadas ao parecer favorável da respectiva assembleia regional ou local.

4 — As deliberações da direcção nacional, relacionadas com património e admissão ou demissão de pessoal de delegações locais ou regionais, estão condicionadas ao parecer favorável da respectiva direcção local ou regional.

5 — As deliberações da direcção nacional que afectem delegações regionais e ou locais devem ser antecedidas de parecer das respectivas direcções e ou a elas explicitadas e colocadas à ratificação, posteriormente.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 54.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e mais quatro membros efectivos.

2 — Os membros do conselho fiscal podem participar, embora sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional.

3 — O presidente do conselho fiscal, nas suas faltas ou impedimentos, é substituído por um membro efectivo pela ordem de apresentação na lista.

Artigo 55.º

Compete, em especial, ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato no que se refere à gestão administrativa e financeira do Sindicato, exercida por todos os órgãos de direcção, nacionais, regionais e locais;
- b) Dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção nacional;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- d) Recorrer de decisões do conselho nacional, requerendo à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral.

Artigo 56.º

1 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses para exercer as atribuições e competências previstas no artigo anterior.

2 — O conselho fiscal pode delegar funções em qualquer dos seus membros.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 57.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base local ou regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e regionais.

3 — As delegações locais são subdelegações das delegações regionais onde estão inseridas e abrangem a área de um ou mais concelhos ou de freguesias.

4 — As delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital, ou de uma região administrativa ou região autónoma.

5 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção nacional, ouvidos os trabalhadores interessados.

6 — A deliberação de extinguir delegações locais ou regionais compete à direcção nacional, condicionado ao parecer favorável da assembleia local ou regional respectiva.

7 — A direcção nacional apresenta anualmente ao conselho nacional o mapa de delegações locais e regionais para ratificação.

8 — O mapa deverá conter:

- a) Âmbito geográfico de cada delegação;
- b) Representação de associados;
- c) Lista de delegados sindicais e dirigentes sindicais.

Artigo 58.º

São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

- A assembleia local;
- A assembleia de delegados local;
- A direcção local;

b) Das delegações regionais:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional;
- A direcção regional.

Artigo 59.º

1 — A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados, inscritos na área da respectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O funcionamento das assembleias local e regional reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 60.º

1 — As assembleias de delegados local e regional são constituídas pelos delegados sindicais, associados do Sindicato, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação das assembleias de delegados local ou regional deve ser feita pela respectiva direcção, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — Os delegados sindicais poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais desde que convocados pela direcção nacional, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 61.º

As direcções locais e regionais são constituídas pelos membros da direcção nacional, que esta designar para desempenhar essas funções.

Artigo 62.º

Compete às direcções locais e regionais exercer, nos seus respectivos âmbitos, todas as competências da direcção nacional que não estejam especificamente atribuídas à comissão executiva.

Artigo 63.º

O funcionamento das delegações locais e regionais e das respectivas direcções é definido no respectivo regulamento de funcionamento.

SECÇÃO IV

Organização sectorial/subsectorial e profissional

Artigo 64.º

A direcção nacional poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais/subsectoriais e profissionais para determinados sectores/subsectores de actividade económica e grupos sócio-profissionais.

Artigo 65.º

1 — A gestão das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais será assegurada por secretariados.

2 — Os secretariados das secções são constituídos por membros da direcção nacional e delegados sindicais, designados para o efeito, oriundos das respectivas secções/subsecções.

3 — Os secretariados das secções/subsecções têm por funções, designadamente, a coordenação e dinamização da acção do Sindicato nos sectores, subsectores, grupo ou grupos de empresas e ou profissões.

4 — Compete à direcção nacional decidir da constituição ou extinção de secções sectoriais/subsectoriais

e profissionais, da composição dos secretariados e do seu regulamento de funcionamento.

Artigo 66.º

Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato.

SECÇÃO V

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 67.º

A estrutura do CESP nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissões sindical e intersindical.

Artigo 68.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 69.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 70.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 71.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores, como seus representantes, por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou num serviço ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 72.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato e das demais estruturas em que se encontra filiado cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho, comunicar as irregularidades ao Sindicato, aconselhar e acompanhar e intervir na sua resolução;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção nacional e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção nacional ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 73.º

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 74.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 75.º

1 — Constituem fundos do CESP:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade e filiação do CESP.

Artigo 76.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à apreciação do conselho nacional:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas são divulgados aos membros do conselho nacional, delegados sindicais e associados e estarão patentes na sede e delegações do CESP, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da realização do conselho nacional.

3 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, a apresentação das contas e o orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção nacional, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como a proposta de plano e orçamento relativa à sua actividade.

Artigo 77.º

O orçamento do CESP será elaborado pela direcção nacional e deverá obedecer às seguintes regras:

- a) As direcções locais, em conformidade com os prazos definidos, elaboram a respectiva proposta de plano de actividades e orçamento, que apresentam à respectiva direcção regional;
- b) As direcções regionais, em conformidade com os prazos definidos tendo em consideração os projectos de orçamento das direcções locais respectivas, elaboram o respectivo projecto de plano e orçamento regional, que apresentam à direcção nacional;
- c) As propostas de orçamento das direcções locais e regionais incluem, obrigatoriamente, todos os custos e proveitos proporcionais, inerentes à actividade do Sindicato na respectiva região, independentemente da forma de gestão.

Artigo 78.º

1 — A direcção nacional, tendo em consideração as propostas das direcções locais e regionais, as prioridades da actividade, os compromissos estatutários do Sindicato e os meios previsíveis, elabora o plano e o orçamento a apresentar ao conselho nacional.

2 — As direcções regionais e locais gerem um fundo de maneo em valor a estabelecer, que suportará as despesas decorrentes de um mês de actividade normal, e receberão, por transferência da direcção nacional, as dotações mensais correspondentes ao respectivo orçamento, aprovado pelo conselho nacional na proporção das receitas realizadas e na parte que directamente, gerem.

3 — As direcções regionais e locais remetem mensalmente, para a direcção nacional, folha de caixa, do modelo adoptado no Sindicato, contendo o registo de todos os documentos de receita e despesa movimen-

tados, na área da delegação, bem como os originais dos documentos.

4 — As receitas do Sindicato são todas depositadas em conta de âmbito nacional, excepto as decorrentes de iniciativas próprias, locais e regionais, que não sejam de quotização, embora contabilizadas através da respectiva caixa, e são movimentadas directamente pela direcção da delegação.

5 — As direcções das delegações regionais e locais poderão movimentar contas bancárias, para efeito da gestão do fundo de maneo, dotações mensais e outros fundos.

6 — A direcção nacional aprova o regulamento de procedimentos e gestão administrativa, financeira e pessoal e as normas relativas às despesas de representação, obrigatórios, em todo o Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 79.º

A integração, fusão e dissolução do CESP só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por uma maioria qualificada de pelo menos três quartos dos sócios participantes.

Artigo 80.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 81.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 82.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham o registo de quotização paga até ao antepenúltimo mês anterior à realização do acto eleitoral salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação

sindical, bem como equivalente ao pagamento de quozização as situações de impedimento por doença, por serviço militar, por retenção de quotas pela empresa e desemprego ou reforma.

Artigo 83.º

1 — As listas candidatas à MAG e CF terão de incluir membros oriundos da área de pelo menos de três delegações regionais constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral.

2 — As listas de candidatos à direcção nacional terão de incluir no mínimo três membros oriundos da área de cada delegação regional e ou local, constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral.

3 — As listas de candidatura terão de se apresentar com o total de elementos, definidos nos estatutos, para cada órgão a eleger.

4 — A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, das assembleias regionais eleitorais, de apresentação de listas de candidatura, condução e funcionamento do processo eleitoral serão objecto de regulamento eleitoral a aprovar pelo CN.

Artigo 84.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 85.º

1 — O símbolo do CESP é constituído por uma base vermelha, em forma redonda, sobre a qual se sobrepõe o contorno de Portugal, em fundo azul, onde se sobrepõe ainda, em forma estilizada, um capacete alado que encima um caduceu formado por um bastão entrançado por duas serpentes, que simbolizam a figura mitológica de Mercúrio, deus do comércio, em fundo branco. Esta figura central aparece rodeada por um colar de círculos, alternadamente, azuis e vermelhos, representando as diferentes regiões e profissões que no âmbito do Sindicato organizam a defesa dos seus direitos e interesses sócio-profissionais.

2 — O colar de círculos postos em movimento simbolizam, igualmente, a unidade na acção, característica fundamental de toda a vida sindical. Na base do símbolo anteriormente descrito, aparecerão em maiúsculas, de cor azul, as letras CESP, que constituem a designação abreviada da denominação do Sindicato.

Artigo 86.º

A bandeira do CESP é rectangular, em tecido de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior, envolvido pela designação o completa em letras azuis.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Artigo 87.º

1 — Os membros das mesas das assembleias gerais do CESP e do CESNORTE, integrados, constituem a comissão da mesa da assembleia geral, que terá por atribuição e competências as previstas nos estatutos e regulamentos para a mesa da assembleia geral, até à tomada de posse dos órgãos eleitos.

2 — Os membros das direcções do CESP e do CESNORTE integram a comissão directiva do CESP, que terá por funções as previstas nos presentes estatutos e regulamentos para a direcção nacional, até à tomada de posse dos órgãos eleitos.

3 — Os membros das direcções regionais e locais mantêm-se em funções até à tomada de posse dos órgãos eleitos.

4 — Os membros dos conselhos fiscais do CESP e do CESNORTE, integrados, constituem a comissão fiscal, que terá por atribuições e competências as previstas nos presentes estatutos para o conselho fiscal, até à tomada de posse dos órgãos eleitos.

5 — Os membros expressamente eleitos para o conselho nacional do CESP mantêm-se em funções, aos quais se juntam mais 10 membros indicados pela reunião conjunta da assembleia de delegados e da direcção do CESNORTE.

6 — As eleições para os órgãos do CESP são realizadas nos 240 dias seguintes à assembleia geral que aprovar os presentes estatutos.

7 — Os delegados sindicais em funções à data da aprovação dos presentes estatutos mantêm-se em funções até ao termo do mandato, que no máximo pode ir até quatro anos.

Registados em 8 de Julho 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 96/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

Sind. Independente da Banca — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 13 de Maio de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1999.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Independente da Banca rege-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados

pelos órgãos estatutariamente competentes, e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor e constitui-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede e delegações regionais

1 — O Sindicato Independente da Banca tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — Podem ser criadas delegações, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos eventuais regulamentos próprios, que sejam apresentados à direcção e aprovados pelo conselho geral.

3 — As delegações são coordenadas por um secretário coordenador.

4 — Sem prejuízo do previsto no número anterior o Sindicato Independente da Banca promoverá um sistema de organização descentralizada, através das suas delegações regionais, com vista à prossecução dos fins e objectivos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

5 — As delegações regionais terão um quadro de pessoal próprio adequado às necessidades locais.

6 — Os horários de funcionamento das delegações regionais serão os que se mostrarem adequados às necessidades locais.

7 — As competências das delegações regionais serão as que resultarem dos regulamentos próprios de cada uma delas.

8 — É da competência das delegações regionais a elaboração do seu plano próprio de actividades e respectivo orçamento que, no entanto, deverá ser submetido à apreciação e aprovação da direcção.

9 — Sem prejuízo do previsto no número anterior poderão, sempre que o entendam, as delegações regionais propor aos órgãos sociais do Sindicato Independente da Banca as mais diversas iniciativas, com vista à prossecução dos fins e objectivos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O Sindicato Independente da Banca representa todos os trabalhadores que exercem a sua actividade profissional em instituições de crédito, sociedades financeiras, assim como em empresas de locação financeira e *factoring*.

2 — São também representados os trabalhadores que prestem o seu serviço em empresas que, com as referidas no n.º 1, mantêm relações de participação, de domínio, de grupo, de agrupamentos complementares de empresa, ou de sociedades de serviços auxiliares.

3 — Os trabalhadores de entidades que agrupam, por qualquer forma permitida por lei, as indicadas nos dois

números anteriores, são igualmente representados pelo Sindicato Independente da Banca.

4 — O Sindicato representa ainda os mesmos trabalhadores quando colocados na situação de invalidez, invalidez presumível ou similar.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo e a bandeira do Sindicato Independente da Banca serão aprovados em assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato Independente da Banca é uma associação autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — O Sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os do sector bancário, no respeito pelas características próprias de cada grupo profissional (ou categoria profissional).

3 — O Sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação plena e activa dos seus sócios.

Artigo 6.º

Fins

1 — Constituem fins e objectivos principais do Sindicato Independente da Banca:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses morais, materiais e profissionais dos seus sócios;
- b) Defender a estabilidade de emprego dos seus sócios;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover e organizar acções que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus sócios, democraticamente expressas;
- e) Defender a justiça, a legalidade e a igualdade de oportunidades, designadamente nas promoções e nomeações dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, seja ela de carácter político, religioso ou de raça;
- f) Intervir, defender e participar nas questões de segurança e higiene dos locais de trabalho;
- g) Intervir e participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela legislação em vigor;
- h) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;

- i) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelo trabalhador;
- j) Fomentar e participar nas iniciativas com vista à valorização social, cultural e profissional dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social;
- l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais e sindicais;
- m) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais.

2 — O Sindicato terá, ainda, como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, quer nacionais quer internacionais, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente.

Artigo 7.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao Sindicato Independente da Banca, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para os seus associados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quer por sua iniciativa própria quer a solicitação de outras organizações, nomeadamente organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e) Prestar gratuitamente assistência sindical, jurídica e judicial, de que os seus associados careçam, no contexto das suas relações de trabalho, bem como no exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Participar na elaboração da legislação respeitante às condições de higiene e segurança nos locais de trabalho;
- h) Administrar o SAMS/SIB — serviço de assistência médico-social, o FIA — fundo independente de assistência, bem como outras instituições de carácter social próprias, bem como criar, gerir e administrar por si, ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de segurança social;
- i) Celebrar com empresas vocacionadas para o efeito, nomeadamente companhias de seguros, contratos que visem a protecção dos seus sócios na situação de doença, ou de qualquer tipo de incapacidade, quer seja ela de carácter parcial ou total, para o exercício da sua prestação laboral;

- j) Declarar a greve, nos termos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;
- l) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- m) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do Sindicato, de acordo com os princípios estatutários;
- n) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- o) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais regulamentos de regulamentação colectiva;
- q) Exigir o cumprimento da legislação respeitante às condições de higiene e segurança nos locais de trabalho;
- r) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos seus sócios e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- s) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo e construção para benefício dos seus sócios;
- t) Cobrar as quotizações dos seus sócios e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;
- u) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos sócios

Artigo 8.º

Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato Independente da Banca todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo e ideologia política, crença religiosa ou de nacionalidade, que exerçam a sua actividade profissional nos termos e condições definidas no artigo 3.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores estrangeiros e os nacionais referidos no artigo 56.º dos presentes estatutos não poderão, no entanto, fazer parte dos corpos gerentes, do conselho geral e do conselho de disciplina do Sindicato.

3 — É também incompatível com o exercício de qualquer cargo, em qualquer dos órgãos sociais do Sindicato, o exercício em simultâneo de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

4 — O pedido de admissão será exclusivamente apresentado à direcção, que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 60 dias.

5 — O pedido de admissão formulado pelo candidato a sócio implica a aceitação expressa dos presentes estatutos e demais regulamentos do Sindicato.

6 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato, devendo no entanto notificá-lo da sua deli-

beração no prazo máximo de 30 dias após a tomada da mesma.

7 — Da deliberação da direcção, qualquer sócio ou candidato a sócio, pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação acima referida.

8 — A deliberação do conselho geral deve ser tomada na primeira reunião ordinária que venha a ter lugar, e da mesma não cabe recurso.

9 — Nenhum sócio pode ser simultaneamente representado a título da mesma profissão ou actividade por sindicatos diferentes.

10 — Pode manter a qualidade de sócio do sindicato todo o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador por conta de outrem.

11 — Todos os sócios têm o direito de se retirarem do Sindicato, a todo o tempo, devendo no entanto comunicar tal facto ao presidente da direcção.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

1 — Perde a qualidade de sócio do Sindicato Independente da Banca aquele que:

- a) Deixe de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito do Sindicato;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixe de pagar as suas quotas durante o período de seis meses, se depois de avisado as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da recepção do aviso;
- d) For punido com pena de expulsão do Sindicato.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato Independente da Banca, com fundamento em tal motivo.

3 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só a direcção, ouvido o parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data de decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios do Sindicato Independente da Banca:

- a) Participar em toda a actividade do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, obtidos com a intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato.
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões da direcção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;
- h) Examinar na sede do Sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito foram estabelecidas pela direcção, mediante regulamento interno, elaborado pela mesma;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do Sindicato, mediante comunicação por escrito dirigida ao presidente da direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de crítica, com observância das regras da democracia, e sem quebra da força e coesão sindicais, e sem que tal implique uma manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais do Sindicato, democraticamente eleitos;
- l) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, em tudo quanto se relacione com a sua actividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;
- m) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- n) Utilizar as instalações do Sindicato, dentro do horário de funcionamento do mesmo e desde que não seja prejudicada a actividade normal dos serviços, devendo tal pedido de autorização ser dirigido por escrito à direcção do Sindicato.

2 — Os sócios eleitos ou nomeados para o exercício de qualquer cargo ou função sindical poderão ser remunerados de acordo com essa actividade, sendo também regularmente indemnizados de qualquer prejuízo económico que venham a sofrer por força dessa mesma actividade.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

- b) Manter-se informado, com a observância do preceituado nos presentes estatutos e demais regulamentos, e intervir nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado quando os aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respectivas quotizações;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direcção a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar, e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Exigir e velar pelo integral cumprimento do contrato colectivo de trabalho;
- h) Devolver o cartão de sócio, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização mensal dos sócios para o Sindicato Independente da Banca é a seguinte:

- a) Sócios em actividade — 1% sobre a retribuição mensal efectiva, incluindo os meses em que forem recebidos os subsídios de férias e de Natal;
- b) Sócios em situação de reforma — 0,5% sobre o valor da pensão auferida.

2 — Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
- b) Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;
- c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos sócios, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos centrais do Sindicato

Artigo 13.º

Órgãos centrais do Sindicato

São órgãos do Sindicato Independente da Banca:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;

- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de disciplina.

Artigo 14.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa unificada da assembleia geral e conselho geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

3 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato poderão ser remunerados tendo em conta, entre outros critérios, o grau de responsabilidade e envolvimento dos membros dos corpos gerentes e, bem assim, os eventuais prejuízos e despesas sofridas em consequência das actividades desenvolvidas.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Mesa unificada

1 — A mesa unificada da assembleia geral e conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2 — O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 16.º

Composição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa unificada, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respectivo património, que não poderá ser distribuído pelos sócios;
- d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato;
- e) Aprovar o símbolo e a bandeira do Sindicato;
- f) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram sub-

meter e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10% dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — As deliberações referidas nas alíneas a) e c) do número anterior são tomadas por voto secreto.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa unificada ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas, realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos sócios o imponha.

2 — As mesas locais serão constituídas por três sócios nomeados pela mesa unificada, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal, do conselho de disciplina e de um mínimo de 10% dos respectivos sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por anúncio publicado em pelo menos dois jornais de grande circulação, devendo constar da convocatória a hora e o local onde a mesma se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados presentes, salvo nos casos em que estatutariamente se exija maioria qualificada.

6 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c) e f) do n.º 1 do artigo 17.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — É absolutamente vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

8 — Incumbe ao presidente da mesa unificada ou, no seu impedimento, ao vice-presidente rejeitar liminarmente qualquer proposta de discussão de qualquer assunto que não conste expressamente da ordem de trabalhos.

9 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre matérias a que se refere o n.º 1 do artigo 17.º dos presentes estatutos, basta a participação da maioria simples dos sócios devendo as deliberações ser tomadas igualmente por maioria simples dos votantes.

10 — As deliberações sobre a matéria a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º dos presentes estatutos devem ser tomadas por voto favorável de três quartos do número de todos os sócios.

11 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou passada meia hora com qualquer número de sócios, com a ressalva do disposto nos números anteriores.

12 — É admitido o voto por procuração, devendo o mandato ser atribuído a outro sócio e constar de documento escrito dirigido ao presidente da mesa unificada, sendo a assinatura autenticada pelos serviços do sindicato.

Artigo 20.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 21.º

Constituição

1 — O conselho geral é composto por 10 membros eleitos directamente pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas, escrutinado pelo método de Hondt e, por inerência, pelos membros efectivos da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como pelos secretários coordenadores das delegações.

2 — O conselho geral é eleito por um período de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 22.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que convocado pela direcção, pelo conselho fiscal, pelo conselho de disciplina, a pedido de um terço dos seus membros ou de 10% dos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação do conselho geral compete ao presidente da mesa unificada ou a quem o substitua, a qual será feita nominalmente e por escrito, com a indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

3 — As convocatórias deverão ser entregues aos membros do conselho geral até 10 dias antes das reuniões a que respeita.

4 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

5 — Incumbe ao presidente da mesa unificada ou no seu impedimento a quem o substitua rejeitar liminarmente quaisquer propostas de discussão sobre assuntos que não constem da respectiva ordem de trabalhos.

6 — O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estiverem presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

7 — Não se verificando na primeira convocatória o quórum deliberativo fixado no número anterior, será convocada nova reunião com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas, podendo então deliberar-se validamente, desde que esteja presente um terço dos membros do conselho.

8 — Quando o conselho geral for convocado a pedido de um terço dos seus membros, o mesmo só poderá funcionar se, em cada momento, estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes. Todavia, para deliberar validamente deverá ser observado o n.º 6 deste artigo.

Artigo 23.º

Competência do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão central do Sindicato Independente da Banca, competindo-lhe velar pelo cumprimento dos princípios fundamentais, dos estatutos, do cumprimento do programa de acção e decisão dos restantes órgãos e em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que isso se torne necessário, a política e estratégia sindicais definidas pela assembleia geral;
- b) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento anual para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direcção;
- c) Resolver os diferendos entre os órgãos sindicais ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de decisão mais adequada;
- d) Deliberar sobre a declaração da greve geral por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- f) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- g) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais de grau intermédio e superior e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- h) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral ou, sendo-o, dos que tenha expressa delegação;

- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- j) Nomear uma comissão administrativa, no caso da demissão de todos os membros da direcção, até à realização de novas eleições;
- l) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição dos membros da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, no todo ou em parte;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, bem como a desafectar património móvel ou imóvel do Sindicato e do SAMS/SIB para efeito de atribuir a entidades em que o Sindicato participe, sob proposta da direcção e parecer favorável do conselho fiscal, e sem prejuízo do disposto no artigo 52.º dos presentes estatutos;
- n) Aprovar regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações, e a extinção ou modificação das existentes, nos presentes termos destes estatutos;
- o) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhe funções consultivas ou de estudo nomeadamente de carácter inter-profissional;
- p) Deliberar sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho ou tabelas salariais, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final respectivo;
- q) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores do Sindicato sob proposta da direcção;
- r) Deliberar sobre a readmissão do sócio a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;
- s) Deliberar sobre a participação em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social e eleger os representantes do Sindicato naquelas em que participe;
- t) Aprovar os regulamentos dos SAMS/SIB, FIA, bem como de outras entidades em que participe o Sindicato;
- u) Aprovar os regulamentos das delegações regionais que lhe sejam apresentados pela direcção;
- v) Aprovar o seu regulamento interno.

2 — O conselho geral, embora possa reunir logo que estejam presentes um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, sendo composta por cinco membros efectivos e dois suplentes.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — O mandato da direcção caduca com os dos outros órgãos do Sindicato, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do Sindicato.

5 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício que lhe for confiado perante a assembleia geral, à qual deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

6 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que a deliberação em causa foi tomada, bem como aqueles que, na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou ainda aqueles em que expressamente hajam votado contra.

Artigo 25.º

Competência

A direcção compete especialmente:

- a) Representar o Sindicato a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Decidir sobre a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- e) Fazer a gestão do pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- h) Apresentar anualmente, até 15 de Março, ao conselho geral o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- i) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- j) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- l) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- m) Empossar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- n) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;

- o) Executar os demais actos necessários a realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato;
- p) Gerir os fundos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- q) Declarar ou fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- r) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à optimização da gestão do Sindicato;
- s) Administrar o SAMS/SIB e o FIA, podendo para o efeito delegar a sua competência numa gerência para cada um, nos termos dos regulamentos internos;
- t) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência;
- u) Elaborar o seu regulamento interno de funcionamento.

Artigo 26.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, pelo menos, quinzenalmente, elaborando actas das suas reuniões:

- a) As reuniões só poderão efectuar-se com a presença da maioria simples dos seus membros em exercício efectivo;
- b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2 — Para obrigar a direcção em todos os seus actos e contratos são necessárias as assinaturas de dois membros efectivos.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião de membros efectivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 28.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o Sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;
- e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Examinar e dar parecer sobre a contabilidade e os serviços de tesouraria do SAMS/SIB e FIA;
- i) Elaborar o seu regulamento interno de funcionamento.

2 — O conselho fiscal terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Do conselho de disciplina

Artigo 29.º

Constituição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho de disciplina só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina reunir, sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da

sua competência a requerimento de qualquer dos corpos gerentes do Sindicato ou de algum sócio.

2 — Compete em especial ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral ou à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do Sindicato;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;
- e) Elaborar o seu regulamento interno de funcionamento.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 31.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios que, sob a orientação e coordenação do Sindicato Independente da Banca, fazem a dinamização sindical nos seus locais de trabalho.

Artigo 32.º

Atribuições dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais a ligação entre a direcção do Sindicato e os sócios e, em especial:

- a) Defender os interesses dos sócios nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar a direcção dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos centrais do Sindicato.

Artigo 33.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será promovida e organizada pelo Sindicato, em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos em cada local de trabalho por sufrágio directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3 — O Sindicato assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

4 — O Sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5 — Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se contudo, em exercício, até à realização de novas eleições.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 34.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, sendo convocada nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos.

Artigo 35.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais, e que tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 36.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 37.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa unificada, das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela mesa unificada e rubricados pelo presidente.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente o conselho geral, os corpos gerentes e o conselho de disciplina.

3 — Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, designação da empresa e local onde trabalha.

4 — As listas, acompanhadas do respectivo programa de acção, são apresentadas em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do Sindicato, dirigido ao presidente da mesa unificada, entre o 50.º e o 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 39.º

5 — A direcção apresenta obrigatoriamente dentro de três dias uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for presente qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do n.º 1.

6 — O presidente da mesa unificada providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do Sindicato e nas delegações regionais.

Artigo 38.º

Verificação de candidaturas

1 — A mesa unificada verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

2 — Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a mesa verificará os elementos previstos no n.º 4 do artigo 37.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3 — A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do Sindicato mediante comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo do previsto do número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respectivo bilhete de identidade ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5 — Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;
- c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6 — Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7 — As candidaturas aceites são identificadas pelo respectivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa unificada, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 39.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa unificada, coadjuvado pelos restantes elementos:

- a) A mesa unificada funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras

do Sindicato, ouvidos a direcção e o conselho fiscal;

- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propagação eleitoral;
- d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores, até cinco dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 40.º

Fiscalização do processo eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelos membros efectivos da mesa unificada e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O presidente da mesa unificada terá voto de qualidade nesta comissão.

3 — Compete nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 41.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior e finda às 24 horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 42.º

Mesas de voto

1 — Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua actividade mais de 20 sócios eleitores e ainda na sede e delegações do Sindicato.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de

voto, exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou procuração.

b) Se o número de sócios em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais por cada mesa.

Artigo 43.º

Modo de votação

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por procuração desde que:

- a) Acompanhado de fotocópia simples do bilhete de identidade ou outro documento de identificação do mandante;
- b) Efectuado em impresso normalizado, fornecido pela mesa unificada e rubricado pelo presidente.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do sócio seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — A autenticação da assinatura do sócio será realizada pelos serviços do Sindicato, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 38.º

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que dêem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio e do bilhete de identidade ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 44.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral de que será lavrada acta.

Artigo 45.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da mesma.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 46.º

Referendo

1 — Os associados podem ser chamados a pronunciar-se directamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa unificada, mediante proposta do conselho geral, em matérias de competência da assembleia geral.

2 — O referendo só pode ter por objecto as matérias referidas nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos.

3 — As questões devem ser formuladas com precisão, objectividade e clareza e para respostas de sim ou não.

4 — Não é permitida a convocação e a efectividade de referendo entre a data da convocação e a da realização de eleições.

5 — São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 47.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, sob proposta do conselho de disciplina, cabendo recurso das suas decisões para o conselho geral.

Artigo 48.º

Garantias de defesa

Aos sócios a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa, designadamente, não podendo ser-lhe aplicada qualquer

pena sem instrução precedente do respectivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias úteis para que apresente a sua defesa.

Artigo 49.º

Penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a)* Advertência por escrito;
- b)* Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c)* Suspensão até um ano;
- d)* Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente as disposições estatutárias e demais regulamentos.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 50.º

Receitas do sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a)* O produto das quotas dos sócios;
- b)* Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c)* Receitas provenientes de serviços prestados;
- d)* As doações ou legados;
- e)* Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores em numerário serão depositados em instituição bancária, escolhida pela direcção, não podendo ficar em poder da mesma mais do que o montante indispensável para fazer face às despesas mensais.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

Artigo 51.º

Aplicação dos saldos

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a)* Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b)* Constituição de um fundo especial e de greve que será representado, pelo menos, por 10% do saldo das contas do exercício;
- c)* Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10% das contas de exercício, e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A utilização pela direcção dos fundos especiais previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior depende da autorização do conselho geral, e será feita nos termos por este estabelecidos.

3 — Se o conselho geral não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida a peritagem às contas do Sindicato.

Artigo 52.º

Autorização

A direcção do Sindicato Independente da Banca não carece de autorização de qualquer outro órgão social do Sindicato para adquirir bens móveis ou imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do Sindicato.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 53.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto nos termos da lei.

2 — O projecto de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede, devendo ainda ser assegurada a sua divulgação entre os sócios pelo menos com 30 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3 — O requerimento de alteração dos estatutos é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção ou de 25 % dos sócios.

Artigo 54.º

Regulamentação das actividades dos órgãos

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e princípios gerais de direito.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 56.º

Sócios a exercer funções no estrangeiro ou em situação de requisição

Os sócios que se encontrem a desempenhar temporariamente actividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, ou que tenham sido requisitados, manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 12.º dos presentes estatutos.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Registados em 12 de Julho 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 99/2004, a fl. 59 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Eleição dos membros da direcção em 11 de Junho de 2004 para mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — Manuel Dionísio Marques Câmara, agente principal, bilhete de identidade n.º 139029.
Vice-presidentes:

José Manuel Baptista Félix, agente principal, bilhete de identidade n.º 141617.

Rubina Micaela Ferreira de Freitas, agente, bilhete de identidade n.º 148623.

Tesoureiro — Fernando Domingas Ribeiro, agente, bilhete de identidade n.º 147304.

Secretários:

Edite da Conceição dos Santos, agente, bilhete de identidade n.º 148271.

António Manuel Nunes Balsa, agente principal, bilhete de identidade n.º 143557.

Luís Alexandre dos Santos Condeço, agente principal, bilhete de identidade n.º 140846.

José António de Barros Rodrigues, agente, bilhete de identidade n.º 148643.

António José Caldeira Martins, agente, bilhete de identidade n.º 148253.

José Luís Pereira Carvalho, agente, bilhete de identidade n.º 147647.
 José Pedro da Silva Carvalho Coelho, agente, bilhete de identidade n.º 147171.
 António José E. do Nascimento Mateus, agente principal, bilhete de identidade n.º 133049.
 Sandra Patrícia Teles Carreira, agente, bilhete de identidade n.º 148609.
 José Alberto da Costa Santos, agente principal, bilhete de identidade n.º 133679.
 Manuel Jorge Pinto Couto, agente principal, bilhete de identidade n.º 14486.
 Carlos Bruno de Sá Pacheco, agente, bilhete de identidade n.º 148209.

Sérgio Filipe Gonçalves Esteves, agente, bilhete de identidade n.º 150184.
 Luís Filipe Catarino de Moraes, agente, bilhete de identidade n.º 147090.
 Marco Fernandes Xavier, agente, bilhete de identidade n.º 146570.
 Isabel Rubina Perestrelo da Silva Abreu, agente, bilhete de identidade n.º 148600.
 Maria José Nóbrega Rocha, agente, bilhete de identidade n.º 148625.
 Paulo Jorge Almeida Teixeira, agente principal, bilhete de identidade n.º 144589.

Vogais:

Paulo Jorge Gomes Paulos, agente, bilhete de identidade n.º 145869.

Suplente — Lúcia Mendonça Franco, agente, bilhete de identidade n.º 148564.

Registados em 9 de Julho de 2004, sob o n.º 97/2004, a fl. 59 do livro n.º 2.

Direcção Nacional do Sind. das Ciências e Tecnologias da Saúde — Eleição em 7 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2007

Nome	Profissão	Local de trabalho
Almerindo Fernandes Pires Rego	Técnico de análises clínicas	Hospital Geral de Santo António, S. A., Porto.
Luís Alberto Pinho Dupont	Técnico de farmácia	Hospital Geral de Santo António, S. A., Porto.
Maria Fátima Sá Faria Pinho Lopes	Técnica de análises clínicas	Maternidade de Júlio Dinis.
António Jorge Dias Balteiro	Assistente do 1.º triénio	Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra.
Fernando José F. Abreu Mendes	Técnico de análises clínicas	Hospital Distrital da Figueira da Foz, S. A.
Maria Isabel Monsanto Pombas S. Coutinho	Professora-coordenadora sem agregação.	Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.
Carlos Miguel Mendes C. Figueira	Técnico de farmácia	SAMS, Lisboa.
Vítor Hugo Meireles Rego	Técnico de radiologia	Hospital de José Joaquim Fernandes, S. A., Beja.
Jorge Manuel Santos Conde	Professor-adjunto	Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra.
Fernando José Sousa Zorro	Técnico de análises clínicas	Hospital de Santa Marta, S. A., Lisboa.
Jorge Manuel P. Martins Guerra	Técnico de radiologia	Centro Hospitalar Médio Tejo, S. A., Abrantes.
Francisco José Silva C. Grade	Professor-adjunto	Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra.
José Miguel S. C. Saúde	Assistente do 2.º triénio	Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto.
Maria Teresa Melo Esteves Pereira	Técnica de análises clínicas	Hospital de São Francisco Xavier, S. A.
Anabela Oliveira Andrade	Técnica de farmácia	Hospital de São Teotónio, S. A., Viseu.
Maria José Dias Machado Costa	Técnica de radiologia	Hospital Dr. Fernando da Fonseca.
António Nuno Laia Cardoso	Técnico de radiologia	Centro Hospitalar da Cova da Beira, S. A.
João Manuel Bettencourt Mendonça	Técnico de saúde ambiental	Centro de Saúde de Angra do Heroísmo.
Patrício José Correia Pinto Araújo	Técnico de farmácia	Hospital de São Marcos.
Teresa Paula M. Abrunhosa Silva	Técnica de radiologia	Hospital de D. Estefânia.

Registados em 5 de Julho de 2004, sob o n.º 95/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e afins — Eleição da direcção, em 31 de Março de 2004, para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — António Armando Franco Jorge, portador do bilhete de identidade n.º 6372189, emitido em 7 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da Triunfo Produtos Alimentares, S. A.

Vogais:

Rui Eduardo Sousa Bruno, portador do bilhete de identidade n.º 6889492, emitido em 5 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da Triunfo Produtos Alimentares, S. A.

António Manuel Júlio Cruz Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 412704, emitido em 12 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da Triunfo Produtos Alimentares, S. A.

Registados em 7 de Julho de 2004, sob o n.º 53/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem — Eleição da direcção em 22 de Junho de 2004 para o mandato de 2004-2006.

Presidente — Iberdata Equipamentos, S. A., representada por José António de Castro Serra de Matos, filho de Henrique Serra de Matos e de Aura Adília de Matos e Castro, residente em Lisboa, natural de Angola, nascido em 12 de Outubro de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5595763/3, pas-

sado pelo arquivo de identificação de Lisboa, administrador.

Vice-presidente — VOXMANIA — Importação e Exportação, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Portal de Brito, filho de José Luís Rosa de Brito e de Aurora de Jesus Portal de Brito, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 20 de Maio de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5335029, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Tesoureiro — DENTOFARMA — Equipamentos Dentários, S. A., representada por Victor José Vieira Duarte, filho de Aires Dias Duarte e de Alice Maria Vieira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 15 de Fevereiro de 1940, viúvo, portador do bilhete de identidade n.º 2090224, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, administrador.

Vogais:

PRESTIFARMA — Diagnóstico e Produtos Farmacêuticos de Venda Livre, L.^{da}, representada por Pedro Cordeiro Dores Rodrigues Peixe, filho de Guilherme Rodrigues Peixe e de Maria Lucília Cordeiro Dores Rodrigues Peixe, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 24 de Dezembro de 1963, viúvo, portador do bilhete de identidade n.º 6323455, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro químico.

Synectics Medical Equipamento Electrónico de Medicina, L.^{da}, representada por Pedro José da Cruz Vieira, filho de Pedro Rodrigues Vieira e de Libentina Augusta Marques da Cruz Vieira, residente em Queluz, natural de Sesimbra, nascido em 11 de Novembro de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4588457, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro electrotécnico.

Laboratórios Kodak, L.^{da}, representada por João Paulo Almeida Duarte Prata, filho de João Duarte Prata e de Maria Otília Morais de Almeida Duarte Prata, residente em Paço de Arcos, Oeiras, natural da Covilhã, nascido em 3 de Fevereiro de 1960, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 4295948, emi-

tido pelo arquivo de identificação de Lisboa, chefe de divisão.

A. Mendes da Silva, L.^{da}, representada por António Mendes da Silva, filho de Lourenço Martins da Silva e de Clementina Roxo Mendes da Silva, residente em Sacavém, natural de Belas, Sintra, nascido em 6 de Novembro de 1949, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 1109854, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Registados em 5 de Julho de 2004, sob o n.º 54/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

Assoc. Empresarial do Concelho de Rio Maior — Eleição em 27 de Março de 2003 para o triénio 2003-2005.

Direcção

Presidente — M. C. S. Medicina, Consultadoria e Serviços, L.^{da}, representada por Ana Cristina Lobato Pinto Frois de Figueiredo e Silva.

Vice-presidentes:

Luís Alberto Santos Tirano, representado por Luís Alberto Santos Tirano.

TRANSCOL — Cimentos e Argamassas, L.^{da}, representada por António Rui Domingues Ferreira dos Santos.

Secretário — NELGRÁFICA — Artes Gráficas, L.^{da}, representada por Carlos José Lopes de Abreu.

Tesoureiro — Manuel Joaquim dos Reis & Filhos, L.^{da}, representada por António Manuel Anacleto Delgado Reis.

1.º vogal — Galeria Praça do Comércio — Restauração, L.^{da}, representada por Elisa Margarida da Silva Vaz Craveiro.

2.º vogal — HENRICARNES — Salsicharia Tradicional Portuguesa, Comércio e Indústria, L.^{da}, representada por João Paulo Marcelino Henriques.

1.º suplente — José Agostinho Martins Neves, representado por José Agostinho Martins Neves.

2.º suplente — Código 365 — Produção e Serviços, L.^{da}, representada por Hélder Manuel da Conceição Raimundo.

Registados em 9 de Julho de 2004, sob o n.º 55/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da empresa EFA-CEC — Sistemas de Electrónica, S. A. — Eleição em 14 de Maio de 2004 para mandato de dois anos (biénio de 2004-2006).

Efectivos:

Manuel Moreira Gomes Ferraz, bilhete de identidade n.º 3006379, de 5 de Fevereiro de 2004, Lisboa.
João Gomes Pinto Loureiro, bilhete de identidade n.º 1648972, de 9 de Dezembro de 1998, Porto.

Eduardo César Borges Oliveira, bilhete de identidade n.º 10349965, de 21 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

Suplente:

António Silva Fernandes, bilhete de identidade n.º 1785612, de 24 de Agosto de 1994, Lisboa.

Registados em 5 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 77/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

**Subcomissão de Trabalhadores dos CTT do Centro de Distribuição Postal da Amora
Eleição para o triénio 2002-2005**

Mário José Palma Gama, bilhete de identidade n.º 8776496, de 14 de Agosto de 1998, Lisboa; número mecanográfico: 893153; grupo profissional: CRT; local de trabalho: CDP Amora.

**Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal, S. A. — Eleição em 15 e 16 de Junho de 2004
para o biénio de 2004-2006**

Nome	Número	Idade	Categoria	Número do bilhete de identidade
Rogério P. P. Lopes	3095	46	Téc. mecânica	5043098
Gregório H. L. Branco	2316	57	Serr. mecânico	2123816
Sérgio Miguel V. Louro	3363	27	Electricista	10740750
Sérgio Paulo C. Anastácio	3404	28	Especializado	10768355
José Dias Guita	2268	56	Lubrificador	4660224

Registados em 8 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 79/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Teatro Nacional
D. Maria II, S. A. — Eleição em 17 de Junho de
2004 para o mandato de dois anos.**

Efectivos:

Ildeberto Calmeiro da Silva Gama, portador do bilhete de identidade n.º 4735933, de 21 de Maio de 1998.
Vítor Manuel da Silva Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 128831, de 29 de Junho de 1995.
Manuel Coelho Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4786726, de 9 de Junho de 2000.

Suplentes:

João Miguel Galvão de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 9004568, de 18 de Fevereiro de 2004.
Pedro Alexandre Torres Leite, portador do bilhete de identidade n.º 10343867, de 11 de Julho de 2000.

Registados em 12 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 80/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Borealis Polímeros,
S. A. — Eleição em 7 de Junho de 2004 para
mandato de dois anos (biénio de 2004-2006).**

Fernando Manuel Reis Rendeiro Ventura, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2200166, de 30 de Setembro de 1996, emitido em Setúbal.

António Manuel Cavaco Baião, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5101438, de 26 de Junho de 1998, emitido em Setúbal.

Ulisses Jorge Mendes Pedro, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10274660, de 23 de Março de 2004, emitido em Setúbal.

Jorge Manuel de Jesus Santana, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 6681241, de 19 de Novembro de 2001, emitido em Lisboa.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10529689, de 11 de Outubro de 2000, emitido em Setúbal.

Registados em 6 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 78/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Hotel Sheraton de Lisboa — Eleição em 23 de Junho de 2004 para mandato de três anos.

Efectivos:

Isabel Maria de Sousa Lopes de Faria, bilhete de identidade n.º 5204859, de 27 de Janeiro de 2003, Lisboa.
Fernando Augusto Vinagre Peruzinha, bilhete de identidade n.º 6603766, de 26 de Julho de 1999, Lisboa.
Daniel José Capela Machado, bilhete de identidade n.º 9527096/5, de 29 de Maio de 2001, Lisboa.
José Carlos Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 316422, de 27 de Fevereiro de 1998, Lisboa.
Aníbal Fernandes, bilhete de identidade n.º 4309851, de 28 de Março de 2001, Lisboa.

Suplentes:

Joaquim Nunes Jorge Farinha, bilhete de identidade n.º 8215275, Lisboa.
Américo Baleia Garcia, bilhete de identidade n.º 3025982, de 22 de Novembro de 1996, Lisboa.
Paula Cristina Cardoso Nogueira Batista, bilhete de identidade n.º 6588890, de 16 de Março de 1999, Lisboa.
José Carlos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 3243969/5, de 22 de Novembro de 2001, Lisboa.
Arlindo Domingues Morgado, bilhete de identidade n.º 4161208, de 11 de Novembro de 1997, Lisboa.

Registados em 12 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 81/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

