

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 33

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 13,44

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 33	P. 3119-3278	8-SETEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	3121
<b>Organizações do trabalho</b> .....	3253
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global .....	3121
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (Administrativos — Dist. de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3157
— CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3172
— CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3196
— ACT entre a Shell Portuguesa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros. — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3212

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. Independente de Professores e Educadores — SIPE — Alteração .....	3253
---	------

## II — Corpos gerentes:

- Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol ..... 3263
- Sind. dos Operários da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Dist. de Aveiro e Coimbra ..... 3264
- Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Rectificação ..... 3264

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- Assoc. Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) ..... 3266
- AIPPA — Assoc. Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas ..... 3270

### II — Corpos gerentes:

- Assoc. Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação ..... 3277
- Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada ..... 3278

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

- CTT — Correios de Portugal (Subcomissão no Funchal) (substituição) — Rectificação ..... 3278



### 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 AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FEN-PROF — Feder. Nacional dos Professores e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço representados

pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 35 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004.

2 — O artigo 69.º, n.º 4, produz efeitos a partir de 30 de Abril de 2004.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia, o CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

### Artigo 3.º

#### Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Artigo 4.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

- l) Conceder o tempo necessário à realização de um exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

#### Artigo 5.º

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal para apresentar a respectiva prova, de acordo com a alínea l) do artigo 4.º;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

#### Artigo 6.º

##### Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;

- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado pelo menos no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

#### Artigo 7.º

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos 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 colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e 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;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreiras profissionais

##### Artigo 8.º

##### Profissões, categorias profissionais e promoção

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

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 64.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

##### Artigo 9.º

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de

elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

#### Artigo 10.º

##### Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo certo ou incerto para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, categoria profissional, vencimento, local e horário de trabalho, início e termo do contrato, prazo estipulado, motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se, até oito dias antes do termo deste prazo, a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do trabalho

#### Artigo 11.º

##### Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo, mais duas horas de coordenação, mais três horas de preparação de actividades na escola;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais três horas de coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas, mais três semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) Professor de cursos extracurriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$14 \times \text{retribuição mensal} / 52 \times \text{horário semanal}$$

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o horário normal dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

3 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

4 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

## Artigo 12.º

### Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e do ensino secundário, aprovado pelos Decretos-Leis n.ºs 6/2001 e 7/2001, de 18 de Janeiro, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º

## Artigo 13.º

### Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º e 12.º, é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.

Por atendimento directo entendem-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;

g) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea g) do n.º 1.

5 — A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea g) do n.º 1 pode ser realizada, conforme o entendimento da entidade patronal, de uma das seguintes formas:

a) Pela redução efectiva semanal de duas horas de trabalho, conforme as conveniências de funcionamento do estabelecimento de ensino;

b) Através da concessão de um crédito de um dia por mês, num total de 11 dias por ano, a ser concedido pela entidade patronal durante o ano lectivo, de acordo com as conveniências de funcionamento de cada estabelecimento de ensino.

6 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, contam-se todos os dias úteis.

7 — O tempo referido na alínea b) do n.º 5 considera-se como tempo de trabalho efectivo.

## Artigo 14.º

### Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º, mas o período normal de trabalho lectivo semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurada a retribuição correspondente ao mesmo número de horas de trabalho lectivo semanal que no ano transacto, sendo as horas lectivas excedentes aplicadas em outras actividades.

4 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desem-

penho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Por cada período de aulas, da manhã, da tarde ou da noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

8 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de aula e contará no horário semanal mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

9 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

10 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

11 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de noventa minutos, será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
Vinte e cinco horas .....	12,5	1,5
Vinte e quatro horas .....	12	1
Vinte e três horas .....	11,5	1
Vinte e duas horas .....	11	1
Vinte e uma hora .....	10,5	1
Vinte horas .....	10	1
Dezanove horas .....	9,5	1
Dezoito horas .....	9	1
Dezassete horas .....	8,5	1
Dezasseis horas .....	8	0,5
Quinze horas .....	7,5	0,5
Menos de quinze horas .....	Horas lectivas/2	0,5

12 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular ou de apoio a outros docentes ou a alunos.

#### Artigo 15.º

##### Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

#### Artigo 16.º

##### Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

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

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

#### Artigo 17.º

##### 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 imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Artigo 18.º

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

#### Artigo 19.º

##### Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

#### Artigo 20.º

##### Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Artigo 21.º

##### Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

#### Artigo 22.º

##### Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — 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.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100%.

9 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

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

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

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

12 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Artigo 23.º

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

#### Artigo 24.º

##### Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem

como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Avaliação dos alunos;
- b) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- e) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos pré-escolar e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

#### Artigo 25.º

##### Férias — Outros trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo número anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

#### Artigo 26.º

##### Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após prestação de três meses de efectivo serviço.

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

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

5 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período

de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Artigo 27.º

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Feridos

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 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 e 25 de Dezembro.

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

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

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

#### Artigo 29.º

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## Artigo 30.º

### Faltas — Definição

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro tempos lectivos seguidos ou interpolados, salvaguardando-se o disposto no n.º 2 do artigo 32.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de tempos lectivos de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

5 — A falta a um tempo lectivo com a duração de noventa minutos é contabilizada como correspondendo a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

## Artigo 31.º

### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção

plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificáveis, 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 n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

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

- a) As dadas nos casos previsto na alínea *f*) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea *h*), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de previdência que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

9 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

#### Artigo 32.º

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a 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 a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 30.º

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Artigo 33.º

##### Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 12,60, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço: € 3,31;  
Almoço ou jantar: € 12,60;  
Dormida com pequeno-almoço: € 33,36;  
Diária completa: € 53,95;  
Ceia: € 7,20;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuições

#### Artigo 34.º

##### Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuem, conjugadas com o respectivo tempo de serviço, não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se

portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira, de acordo com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira, de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam, em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

9 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

#### Artigo 35.º

##### Cálculo da remuneração horária e diária

1 — Para o cálculo da remuneração horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — Para o cálculo da remuneração diária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{remuneração mensal}}{30}$$

#### Artigo 36.º

##### Remunerações do trabalho suplementar

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

- a) 100% se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200% se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

#### Artigo 37.º

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25%.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

## Artigo 38.º

### Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

## Artigo 39.º

### Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 3,90 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou o subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

## Artigo 40.º

### Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

## Artigo 41.º

### Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos a título de subsídio de Natal dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

## Artigo 42.º

### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias para as quais não foi contratado, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

## Artigo 43.º

### Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato

como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 149,29 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 134,71 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 90,75 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 82,97 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 47,26 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

## Artigo 44.º

### Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de *Bom e efectivo serviço*, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos os critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira.

5 — Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores, ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção,

os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

6 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

8 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

#### Artigo 45.º

##### Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a contar a partir de 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

#### Artigo 46.º

##### Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes

serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, até ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 31,75.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 — As categorias de psicólogo, técnico de serviço social, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta não têm diuturnidades, uma vez que as mesmas foram já incluídas no vencimento base.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### Artigo 47.º

##### Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

1 — Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

3 — Licença por maternidade pelo período 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, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

5 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

6 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a dois períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada.

7 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão con-

junta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

8 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

9 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

10 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

11 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

12 — Nos casos previstos no n.º 4 não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3 deste artigo.

13 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo, a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

#### Artigo 48.º

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso que fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

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

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 100% nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

#### Artigo 49.º

##### Trabalho de menores

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

2 — No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e a frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados e antes das 7 e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Artigo 50.º

##### Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e a subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

4 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho, aplica-se o regime legal.

## CAPÍTULO X

### Processos disciplinares

#### Artigo 51.º

##### Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Artigo 52.º

##### Previdência — Princípios gerais

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

#### Artigo 53.º

##### Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

#### Artigo 54.º

##### Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

#### Artigo 55.º

##### Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

## CAPÍTULO XII

### Direitos sindicais dos trabalhadores

#### Artigo 56.º

##### Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e 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, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

#### Artigo 57.º

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

#### Artigo 58.º

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior

a oito ou cinco mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita 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 neste artigo, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 59.º

##### Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

#### Artigo 60.º

##### Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos

delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### Artigo 61.º

##### Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores, serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

#### Artigo 62.º

##### Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde constam o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, os nomes dos trabalhadores, por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e a respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Artigo 63.º

##### Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão técnica paritária

#### Artigo 64.º

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

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

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

#### Artigo 65.º

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

#### Artigo 66.º

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo em casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 67.º

##### Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transiente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, de que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

#### Artigo 68.º

##### Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de

2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

## Artigo 69.º

### Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior, é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundarem os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

4 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis salariais previstos no artigo anterior, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço, contado nos termos do n.º 1.

## ANEXO I

### Definição de profissões e categorias profissionais

#### A — Trabalhadores em funções pedagógicas

*Auxiliar de educação.* — É o trabalhador, com curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

*Auxiliar pedagógico do ensino especial.* — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

*Educador de infância.* — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

*Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação.* — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria, exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

*Prefeito.* — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

*Professor.* — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

*Psicólogo.* — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados, quer biológicos, quer ambientais, quer pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia, ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

*Fisioterapeuta.* — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva bio-psicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

*Terapeuta da fala.* — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhe, igualmente, actuar ao nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos, a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas, como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

*Terapeuta ocupacional.* — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual, seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

*Técnico de serviço social.* — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadores do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer ao nível oficial quer existentes na comunidade.

#### **B — Trabalhadores de escritório**

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional; pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas, ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Documentalista.* — É o trabalhador que organiza o 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 registo de entrada e saída de documentação.

*Escriturário estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

*Escriturário.* — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara

os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e 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; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros da contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de 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 nos respectivos serviços, e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados, anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção ou administração.* — 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 e providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão con-

fiados; 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.

*Técnico/licenciado/bacharel.* — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

#### Grau I:

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

#### Grau II:

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

#### Grau III:

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

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

**Grau IV:**

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

**Grau V:**

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

**Grau VI:**

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

**C — Trabalhadores electricistas**

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

**D — Trabalhadores de hotelaria**

*Cozinheiro-chefe.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. 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 o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo o responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; 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 das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

*Empregado de camarata.* — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado de refeitório.* — 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 qualidade e quantidade 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 descritos nas requisições.

#### **E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares**

*Auxiliar de acção educativa.* — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente; vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário; acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades; vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas; colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações; assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas; presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e

entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

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

*Vigilante.* — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Costureiro.* — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

*Encarregado de rouparia.* — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

*Engomadeiro.* — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

*Lavadeiro.* — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

#### **F — Trabalhadores rodoviários**

*Motorista.* — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

#### **G — Telefonistas**

*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, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

## H — Enfermeiros

*Enfermeiro.* — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, são ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

## I — Trabalhadores da construção civil

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

*Pintor.* — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

## ANEXO II

**Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, portaria, vigilância, limpeza e actividades similares.**

### A) Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — As condições mínimas de admissão são:

- a) Trabalhadores administrativos — curso de ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondentes ao nível de mínimo desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- b) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são as legais e a idade mínima da admissão são os 16 anos.

2 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

3 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 — A contratação de técnicos habilitados com o curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

- b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

5 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

6 — Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

### B) Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

### C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

### D) Motoristas

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são ter as habilitações exigidas por lei e possuir carta de condução profissional.

### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes serão suportados pela empresa.

### Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

(com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004)

#### Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	A11	769	34,95
1	A10	922,50	41,93
2	A9	1 076,50	48,93
3	A8	1 259,50	57,25
4	A7	1 365	62,05
5		1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9	A6	1 583	71,95
10		1 583	71,95

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13	A5	1 720,50	78,20
14		1 720,50	78,20
15		1 720,50	78,20
16	A4	1 780,50	80,93
17		1 780,50	80,93
18		1 780,50	80,93
19		1 780,50	80,93
20	A3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23	A2	2 216,50	100,75
24		2 216,50	100,75
25		2 216,50	100,75
26	A1	2 818	128,09

### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	769	34,95
1	B9	922,50	41,93
2	B8	1 076,50	48,93
3	B7	1 259,50	57,25
4		1 259,50	57,25
5	B6	1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9		1 365	62,05
10	B5	1 583	71,95
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13		1 583	71,95
14		1 583	71,95
15	B4	1 720,50	78,20
16		1 720,50	78,20
17		1 720,50	78,20
18		1 720,50	78,20
19		1 720,50	78,20
20	B3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23		1 892,50	86,02
24	B2	2 132	96,91
25		2 132	96,91
26	B1	2 317	105,32

### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário .....	707,50	32,16
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior .....	756,50	34,39
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizado sem grau superior ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 10 ou mais anos de serviço	888	40,36
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior ..... Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizado sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço ..... Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 053,50	47,89
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 070	48,64
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 119	50,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 249	56,77
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 285,50	58,43

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço .....	1 370	62,27
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço .....	1 604,50	72,93

**Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0 .....	D11	769
1 .....	D10	922,50
2 .....	D9	1 076,50
3 .....	D8	1 185,50
4 .....	D7	1 317
5 .....		1 317
6 .....		1 317
7 .....		1 317
8 .....		1 317
9 .....	D6	1 474
10 .....		1 474
11 .....		1 474
12 .....		1 474
13 .....	D5	1 603
14 .....		1 603
15 .....		1 603
16 .....	D4	1 651,50
17 .....		1 651,50
18 .....		1 651,50
19 .....		1 651,50
20 .....	D3	1 892,50
21 .....		1 892,50
22 .....		1 892,50
23 .....	D2	2 216,50
24 .....		2 216,50
25 .....		2 216,50
26 .....	D1	2 818

**Notas**

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0 .....	E9	769
1 .....	E8	885
2 .....		885
3 .....		885
4 .....	E7	1 017
5 .....		1 017
6 .....		1 017

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
7		1 017
8		1 017
9	E6	1 246,50
10		1 246,50
11		1 246,50
12		1 246,50
13	E5	1 342
14		1 342
15		1 342
16	E4	1 486,50
17		1 486,50
18		1 486,50
19		1 486,50
20	E3	1 634
21		1 634
22		1 634
23	E2	1 750
24		1 750
25		1 750
26	E1	2 317,50

#### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	584,50
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	642,50
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	666
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	707
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F6	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	801
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	887
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1000
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 052,50
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 065,50
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 118,50

#### Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização	769	34,95
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	922,50	41,93

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço . . . . .	1 076,50	48,93
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e três ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e três ou mais anos de serviço . . . . .	1 247,50	56,70
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço . . . . .	1 343,50	61,07
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 711,50	77,80
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 722,50	78,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 817	82,59

**Notas**

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	758	34,45
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . . .	888	40,36

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior . . . . .	769	34,95
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e um ano de serviço . . . . .	922,50	41,93
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e dois anos de serviço . . . . .	1 076,50	48,93
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e três ou mais anos de serviço . . . . .	1 059	48,14
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 070	48,64
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 106	50,27
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . . .	1 119	50,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 135,50	51,61
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 285,50	58,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 318,50	59,93
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 360,50	61,84

**Notas**

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria I — Professor de cursos extracurriculares**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	758	34,45
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço . . . . .	888	40,36
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 071	48,68
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 106	50,27
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 135,50	51,61

**Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 119	50,86
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores	707,50	32,16
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	777	35,32
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	888	40,36
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
k7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 053,50	47,89
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 372,50	62,39
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 508,50	68,57

**Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0		769
1	L11	922,50
2	L10	1 076,50
3	L9	1 134,50
4	L8	1 247,50
5	L7	1 247,50
6		1 247,50
7		1 247,50
8		1 247,50
9	L6	1 361
10		1 361
11		1 361
12		1 361
13	L5	1 474
14		1 474
15		1 474
16	L4	1 530,50
17		1 530,50
18		1 530,50
19		1 530,50
20	L3	1 588
21		1 588
22		1 588
23	L2	1 701,50
24		1 701,50
25		1 701,50
26	L1	1 863

**Notas**

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0		769
1	M9	899,50
2	M8	899,50
3		899,50
4	M7	947,50
5		947,50

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
6	M6	947,50
7		947,50
8		947,50
9		1 038
10		1 038
11	M5	1 038
12		1 118,50
13		1 118,50
14	M4	1 156,50
15		1 156,50
16		1 156,50
17	M3	1 225,50
18		1 225,50
19		1 225,50
20		1 225,50
21	M2	1 361
22		1 361
23	M1	1 518
24		1 518
25		1 518
26		1 518

#### Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	665
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	643
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 25 mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de ou actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	614,50

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	588
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	561,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	543
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..... Auxiliar de educação ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação ..... Prefeito ..... Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	534
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa .....	501
9	Vigilante .....	483,50

#### Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI .....	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V .....	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV .....	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista III ..... Tesoureiro III .....	1 008,50

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
5	Contabilista II ..... Tesoureiro II ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II .....	916,50
6	Contabilista I ..... Tesoureiro I ..... Técnico bacharel de grau I .....	864,50
7	Chefe de secção II ..... Documentalista II .....	853,50
8	Chefe de secção I ..... Documentalista I ..... Assistente administrativo III ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção/administração II .....	751
9	Assistente administrativo II ..... Secretário de direcção/administração I ..... Operador de computador II .....	683,50
10	Assistente administrativo I ..... Operador de computador I .....	643
11	Caixa ..... Cozinheiro-chefe ..... Encarregado de refeitório ..... Escriturário II ..... Oficial electricista .....	614,50
12	Carpinteiro ..... Motorista de pesados e ligeiros ..... Pedreiro ..... Pintor .....	588
13	Escriturário I .....	573
14	Telefonista II .....	543
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) ..... Telefonista I ..... Recepcionista II ..... Cozinheiro ..... Dispenseiro ..... Empregado de mesa ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de roupa .....	534
16	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário-estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Recepcionista I .....	483,50
17	Empregado de camarata ..... Empregado de limpeza ..... Ajudante de cozinha .....	441,50

## ANEXO IV

### Tabelas salariais

(com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2003 e até 31 de Agosto de 2004)

#### Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	A11	750	34,09
1	A10	900	40,91
2	A9	1 050	47,73
3	A8	1 234,71	56,12
4	A7	1 338,24	60,83
5		1 338,24	60,83
6		1 338,24	60,83
7		1 338,24	60,83
8		1 338,24	60,83
9	A6	1 551,93	70,54
10		1 551,93	70,54
11		1 551,93	70,54
12		1 551,93	70,54
13	A5	1 686,57	76,66
14		1 686,57	76,66
15		1 686,57	76,66
16	A4	1 745,22	79,33
17		1 745,22	79,33
18		1 745,22	79,33
19		1 745,22	79,33
20	A3	1 855,38	84,34
21		1 855,38	84,34
22		1 855,38	84,34
23	A2	2 172,60	98,75
24		2 172,60	98,75
25		2 172,60	98,75
26	A1	2 762,67	125,58

#### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria B — Professores bacharéis e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	750	34,09
1	B9	900	40,91
2	B8	1 050	47,73
3	B7	1 234,71	56,12
4		1 234,71	56,12
5	B6	1 338,24	60,83
6		1 338,24	60,83
7		1 338,24	60,83
8		1 338,24	60,83
9		1 338,24	60,83
10	B5	1 551,93	70,54
11		1 551,93	70,54
12		1 551,93	70,54
13		1 551,93	70,54
14		1 551,93	70,54
15	B4	1 686,57	76,66
16		1 686,57	76,66
17		1 686,57	76,66
18		1 686,57	76,66
19		1 686,57	76,66
20	B3	1 855,38	84,34

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
21 .....	B2	1 855,38	84,34
22 .....		1 855,38	84,34
23 .....		1 855,38	84,34
24 .....		2 089,98	95
25 .....		2 089,98	95
26 .....	B1	2 271,54	103,25
27 .....		2 271,54	103,25

**Notas**

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário .....	693,60	31,53
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior .....	741,54	33,71
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e cinco ou mais anos de serviço .....	761,43	34,61
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior ... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	870,57	39,57
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 15 ou mais anos de serviço .....	981,75	44,63
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior .....	1 032,75	46,94
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 20 ou mais anos de serviço .....		

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 048,56	47,66
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 25 ou mais anos de serviço .....	1 084,26	49,28
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	1 097,01	49,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 224,51	55,66
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 anos de serviço .....	1 260,21	57,28
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço .....	1 342,83	61,04
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço .....	1 572,84	71,49

**Categoria D — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura**

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0 .....	D11	750
1 .....	D10	900
2 .....	D9	1 050
3 .....	D8	1 161,78
4 .....	D7	1 290,81
5 .....		1 290,81
6 .....		1 290,81
7 .....		1 290,81
8 .....		1 290,81
9 .....	D6	1 444,83
10 .....		1 444,83
11 .....		1 444,83
12 .....		1 444,83
13 .....	D5	1 571,31
14 .....		1 571,31
15 .....		1 571,31
16 .....	D4	1 618,74
17 .....		1 618,74
18 .....		1 618,74
19 .....		1 618,74
20 .....	D3	1 855,38
21 .....		1 855,38
22 .....		1 855,38

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
23 .....	D2	2 172,60
24 .....		2 172,60
25 .....		2 172,60
26 .....	D1	2 762,67

#### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria E — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0 .....	E9	750
1 .....	E8	863
2 .....		863
3 .....	E7	863
4 .....		997,05
5 .....		997,05
6 .....		997,05
7 .....		997,05
8 .....	E6	997,05
9 .....		1 221,96
10 .....		1 221,96
11 .....	E5	1 221,96
12 .....		1 221,96
13 .....		1 315,29
14 .....	E4	1 315,29
15 .....		1 315,29
16 .....		1 457,07
17 .....		1 457,07
18 .....		1 457,07
19 .....	E3	1 457,07
20 .....		1 601,91
21 .....		1 601,91
22 .....	E2	1 601,91
23 .....		1 715,64
24 .....		1 715,64
25 .....	E1	1 715,64
26 .....		2 272,05
27 .....		2 272,05

#### Notas

1 — A entrada em vigor do novo índice salarial — E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma .....	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais .....	572,73
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico .....	
	Educador de infância autorizado .....	
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar .....	629,85
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar .....	
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	652,80
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço .....	
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço .....	693,09
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço .....	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço .....	784,89
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço .....	869,55
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço .....	
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço .....	980,22
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço .....	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	
F3	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço .....	1 031,73
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço .....	

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço .....	1 044,48
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço .....	1 096,50

**Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço .....	750	34,09
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço .....	900	40,91
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização .....	1 050	47,73
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço .....	1 222,98	55,59
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço .... Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço .....	1 316,82	59,86
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço .....	1 677,90	76,27
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço .....	1 688,61	76,76

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço ..... Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço .....	1 780,92	80,95

**Notas**

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

**Categoria H — Professores de estabelecimentos de ensino de línguas**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior .....	743,07	33,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	870,57	39,57
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior .....	750	34,09
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço .....	900	40,91
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço .....	1 050	47,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço .....	1 032,75	46,94
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço .....	1 048,56	47,66
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço .....	1 084,26	49,28
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço .....	1 097,01	49,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço .....	1 112,82	50,58

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 260,21	57,28
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 292,34	58,74
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 333,65	60,62

#### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	743,07	33,78
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	870,57	39,57
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . .	1 049,58	47,71
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . .	1 084,26	49,28
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . .	1 112,82	50,58

#### Categoria J — Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	693,60	30,89
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 097,01	48,87
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 260,21	56,14
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 341,81	58,78
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 434,63	63,93

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

#### Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores	693,60	31,53
K11	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	741,54	33,71
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	761,43	34,61
K9	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	870,57	39,57
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	981,75	44,63
K7	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 032,75	46,94
K6	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . .	1 048,56	47,66
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 084,26	49,28
K4	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 097,01	49,86
K3	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 260,21	57,28
K2	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 345,38	61,15
K1	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 478,49	67,20

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A. E os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

#### Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	L11	750
1	L10	900
2	L9	1 050
3	L8	1 111,80

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
4	L7	1 222,98
5		1 222,98
6		1 222,98
7		1 222,98
8	L6	1 222,98
9		1 334,16
10		1 334,16
11	L5	1 334,16
12		1 444,83
13		1 444,83
14	L4	1 444,83
15		1 500,42
16		1 500,42
17	L3	1 500,42
18		1 556,52
19		1 556,52
20	L2	1 556,52
21		1 667,70
22		1 667,70
23	L1	1 667,70
24		1 667,70
25		1 826,31
26		1 826,31

#### Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)
0	M9	750
1	M8	881,79
2		881,79
3		881,79
4	M7	928,71
5		928,71
6		928,71
7		928,71
8	M6	928,71
9		1 017,45
10		1 017,45
11		1 017,45
12	M5	1 017,45
13		1 096,50
14		1 096,50
15	M4	1 096,50
16		1 133,73
17		1 133,73
18	M3	1 133,73
19		1 201,05
20		1 201,05
21	M2	1 201,05
22		1 334,16
23		1 334,16
24	M1	1 334,16
25		1 334,16
26		1 488,18

#### Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

#### Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de serviço ..... Prefeito com 25 ou mais anos de serviço .....	651,27
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de serviço ..... Prefeito com 20 ou mais anos de serviço .....	630,36
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de serviço ..... Prefeito com 15 ou mais anos de serviço .....	602,31
4	Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de serviço ..... Prefeito com 10 ou mais anos de serviço ..... Vigilante com 25 ou mais anos de serviço .....	576,30
5	Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de serviço ..... Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de serviço ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de serviço ... Prefeito com cinco ou mais anos de serviço ... Vigilante com 20 ou mais anos de serviço .....	550,29
6	Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de serviço ..... Vigilante com 15 ou mais anos de serviço .....	531,93
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..... Auxiliar de educação ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação ..... Prefeito ..... Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de serviço ..... Vigilante com 10 ou mais anos de serviço .....	523,26
8	Auxiliar de acção educativa ..... Vigilante com cinco ou mais anos de serviço ...	491,13
9	Vigilante .....	473,79

**Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços**

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
1	Director de serviços administrativos ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI .....	1 343,34
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V .....	1 254,09
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV .....	1 091,40
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III .....	988,38
	Chefe de serviços administrativos .....	
	Contabilista III .....	
	Tesoureiro III .....	
5	Contabilista II .....	898,11
	Tesoureiro II .....	
	Técnico licenciado ou bacharel de grau II .....	
6	Contabilista I .....	847,11
	Tesoureiro I .....	
	Técnico bacharel de grau I .....	
7	Chefe de secção II .....	836,40
	Documentalista II .....	
8	Chefe de secção I .....	735,93
	Documentalista I .....	
	Assistente administrativo III .....	
	Guarda-livros .....	
	Secretário de direcção/administração II .....	
9	Assistente administrativo II .....	669,63
	Secretário de direcção/administração I .....	
	Operador de computador II .....	
10	Assistente administrativo I .....	630,36
	Operador de computador I .....	
11	Caixa .....	602,31
	Cozinheiro-chefe .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Escriturário II .....	
	Oficial electricista .....	
12	Carpinteiro .....	576,30
	Motorista de pesados e ligeiros .....	
	Pedreiro .....	
	Pintor .....	
13	Escriturário I .....	561,51
14	Telefonista II .....	531,93
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) .....	523,26
	Telefonista I .....	
	Recepcionista II .....	
	Cozinheiro .....	
	Dispenseiro .....	
	Empregado de mesa .....	
	Encarregado de camarata .....	
	Encarregado de roupa .....	
16	Contínuo .....	473,79
	Costureiro .....	
	Empregado de balcão .....	
	Empregado de refeitório .....	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
16	Engomadeiro .....	473,79
	Escriturário-estagiário (1.º ano) .....	
	Guarda .....	
	Jardineiro .....	
	Lavadeiro .....	
	Porteiro .....	
	Recepcionista I .....	
17	Empregado de camarata .....	432,48
	Empregado de limpeza .....	
	Ajudante de cozinha .....	

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2001. As presentes tabelas produzem efeito a partir do dia 1 de Setembro de 2004.

Lisboa, 27 de Julho de 2004.

Pela AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Rafael Almeida*, mandatário com poderes para o acto.

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em nome dos Sindicatos dos Professores da Região dos Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário com poderes para o acto.

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

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

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

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

*Manuel António Pinto André*, mandatário com poderes para o acto.

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES — 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.

23 de Julho de 2004. — (*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.*)

#### 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.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 20 de Julho de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 26 de Agosto de 2004, a fl. 68 do livro n.º 10, com o n.º 111/2004, 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. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (Administrativos — Dist. de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos, do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 244 empresas e de trabalhadores a 500.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 14,50 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 16,50.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações Euros
I	Chefe de escritório . . . . . Chefe de serviços . . . . . Director de serviços . . . . .	594

Níveis	Categorias	Remunerações Euros
II	Analista de sistemas . . . . . Chefe de departamento . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . . Inspector administrativo . . . . .	578,10
III	Chefe de secção . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . .	485,40
IV	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . . Secretário de direcção . . . . .	457,50
V	Caixa . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Operador informático . . . . . Primeiro-escriurário . . . . .	441
VI	Cobrador . . . . . Estagiário de operador informático . . . . . Operador de máquinas de contabilidade . . . . . Operador de telex . . . . . Segundo-escriurário . . . . .	387,90
VII	Contínuo . . . . . Guarda . . . . . Porteiro (escritório) . . . . . Telefonista . . . . . Terceiro-escriurário . . . . .	370,90
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . .	365,60
VIII-A	Servente de limpeza . . . . .	365,60
IX	Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . .	365,60
X	Paquete até 17 anos . . . . .	294

Lisboa, 17 de Agosto de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José António Marques*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a acti-

vidade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos, do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representadas pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 244 empresas e de trabalhadores a 500.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### a) Admissão

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de escritório — as habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — Cobradores — idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — Telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — Contínuo e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — Porteiros e guarda — idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

#### b) Categorias profissionais

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

- c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de 7 trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número dos primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados, nestas e no escritório central, serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- a) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — *(Eliminado.)*

4 — Os segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores logo que completem três anos na categoria passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilógrafos logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou a contínuos (menores de 21 anos), se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — *(Eliminado.)*

11 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, sem prejuízo do número seguinte.

12 — *(Eliminado.)*

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50% na primeira hora e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = 12 \times \text{vencimento mensal} / 52 \times \text{horário de trabalho semanal}$$

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário do trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 14,50 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.<sup>a</sup>

2 — São considerados feriados, com direito a retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

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

8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados**

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

#### **b) Férias**

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

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

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

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — No início das férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

#### **c) Faltas**

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Conceito de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia 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 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;

- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento poder ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *i)* dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea *a)* aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, nem diminuição do período de férias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com

a categoria, antiguidade e demais regalias que, presupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

- a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;
- b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da

empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

- a) Mês e meio por ano, até 5 anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Dois meses por ano, de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) Dois meses e meio por ano, mais de 10 anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

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

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.<sup>a</sup>, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposamente do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até 6 dias, ou no caso de primeira reincidência até 8 dias, e na segunda reincidência até 10 dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar

obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não ponham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.<sup>a</sup>, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes, mais a importância da retribuição perdida.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

### CAPÍTULO IX

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- k) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios 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 dele ou dos colegas;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, ainda que temporariamente, do trabalhador, bem como incumbi-lo de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o disposto na lei.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores 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 quais quer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, sem prejuízo da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

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

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados nos dias em que tenham aulas a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito até 10 dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 16,50.

### CAPÍTULO XI

#### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção das 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 retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 45, de 7 de Dezembro de 1982, 48, de 29 de Dezembro de 1983, 11, de 22 de Março de 1986, 13, de 8 de Abril de 1987, 16, de 29 de Abril de 1989, 17, de 8 de Maio de 1990, 17, de 8 de Maio de 1991, 16, de 29 de Abril de 1992, 16, de 29 de Abril de 1993, 13, de 8 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 13, de 8 de Abril de 1996, 27, de 22 de Julho de 1998, 26, de 15 de Julho de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, e 31, de 22 de Agosto de 2003.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar 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 representantes, tratar nas reuniões de 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 de 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 do 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 estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

## Cláusula nova

1 — Por acordo das partes foram eliminadas as seguintes categorias profissionais: programador mecânico, operador mecânico e perfurador-verificador.

2 — Por acordo das partes foi criada a categoria profissional de operador informático a integrar no nível V do anexo III — tabela salarial.

### ANEXO I

#### Categories profissionais e respectivas funções

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

*Chefe de escritório.* — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

*Chefe de departamento/divisão.* — 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 sobre 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.

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

*Contabilista/técnico de contas.* — 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 registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora

e 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 à 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. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Analista de sistemas.* — 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 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 às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

*Operador informático.* — Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração. Opera o computador na execução dos trabalhos.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para 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.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de 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 nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe 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 de se ocupar dos respectivos processos.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras.

Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Escriturário.* — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem: examina o correio 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, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com 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 do ponto: calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º, estagiário.

*Caixa.* — 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 subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa, pode por vezes utilizar urna máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — 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 relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de telex.* — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Cobrador.* — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos 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 depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

*Telefonista.* — 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.

*Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e dis-

tribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Porteiro de escritório.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Estagiário.* — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Servente de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

*Dactilógrafo.* — 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. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

## ANEXO II

### Quadro base para a classificação de escriturários

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

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações — Euros
I	Chefe de escritório ..... Chefe de serviços ..... Director de serviços .....	594
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Contabilista/técnico de contas ..... Inspector administrativo .....	578,10

Níveis	Categorias	Remunerações — Euros
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Tesoureiro .....	485,40
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção .....	457,50
V	Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Operador informático ..... Primeiro-escriturário .....	441
VI	Cobrador ..... Estagiário de operador informático ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Operador de telex ..... Segundo-escriturário .....	387,90
VII	Contínuo ..... Guarda ..... Porteiro (escritório) ..... Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	370,90
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	365,60
VIII-A	Servente de limpeza .....	365,60
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	365,60
X	Paquete até 17 anos .....	294

## Níveis de qualificação

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	1 1 1
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	2.1 2.1 2.1 1
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	2.1 2.1 2.1 4.1
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	4.1 4.1 4.1
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Operador informático .....	5.1 5.1 5.1 5.1

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
6	Segundo-escriturário .....	5.1
	Operador de máquinas de contabilidade .....	5.1
	Estagiário de operador informático .....	5.1
	Cobrador .....	6.1
7	Terceiro-escriturário .....	5.1
	Telefonista .....	6.1
	Contínuo .....	7.1
	Porteiro (escritório) .....	7.1
	Guarda .....	7.1
8	Dactilógrafo do 2.º ano .....	6.1
	Estagiário do 2.º ano .....	A-1
9	Dactilógrafo do 1.º ano .....	6.1
	Estagiário do 1.º ano .....	A-1
	Servente de limpeza .....	7.1
10	Paquete até 17 anos .....	A-1

Lisboa, 17 de Agosto de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José António Marques*, mandatário.

#### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPACES:

- 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 Serviços da Horta;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### 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 Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Agosto de 2004. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 25 de Agosto de 2004, a fl. 68 do livro n.º 10, com o n.º 110/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1997, com alterações constantes no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003, foi alterada como se segue:

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividades de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452,

52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523 e 52720) representadas pela ACRAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 3000 empresas e 5000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

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

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

3 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 12,60 desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 9,90.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 27,85;

Alojamento e pequeno-almoço — € 15,55;

Pequeno-almoço — € 1,93;

Almoço, jantar ou ceia — € 8,84;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

b) e c) (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

## CAPÍTULO XII

### Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

#### 1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### 2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

#### 4 — Deliberações:

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

- b) Para deliberação só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a fazer parte integrante da convenção a partir da sua publicação.

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

#### Tabela salarial — 2004

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2004)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Chefe de escritório ..... Gerente comercial ..... Chefe de serviços ..... Analista de sistemas ..... Encarregado ..... Encarregado geral .....	567,78
B	Encarregado de loja ..... Secretária de direcção ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ... Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Caixeiro encarregado ..... Caixeiro-chefe ..... Inspector de vendas ..... Chefe de compras ..... Programador ..... Encarregado de armazém ..... Operador fiscal de caixa ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Mestre ou mestra .....	520,89
C	Estagiário de programação ..... Operador de supermercado especializado ... Promotor de vendas ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa de escritório ..... Operador de máquinas de contabilidade .... Primeiro-caixeiro ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de praça ..... Expositor-decorador ..... Vendedor ..... Fiel de armazém ..... Prospector de vendas ..... Vendedor especializado ou técnico vendas ... Operador mecanográfico ..... Assentador de revestimento ..... Montador de móveis ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial (electricista) ..... Ajudante de mestre ou mestra .....	509,06
D	Segundo-escriturário ..... Segundo-caixeiro ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Propagandista ..... Recepcionista .....	473,28

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
D	Perfurador-verificador ..... Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial especializado (têxteis) .....	473,28
E	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Caixa de balcão ..... Cobrador ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Telefonista ..... Guarda ..... Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Pré-oficial (electricista) ..... Oficial costureira e bordadora especializada	438,15
F	Embalador ..... Servente ..... Distribuidor ..... Operador de máquinas ..... Costureira ..... Bordadora ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza .....	387,96
G	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Dactilografo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de relojoeiro ..... Operador-ajudante de supermercado de 2. <sup>a</sup>	374,23
H	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilografo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Operador de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante (electricista) ..... Costureira de emendas .....	371,47
I	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilografo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	365,60
J, L, M	Praticante ..... Paquete ..... Aprendiz de electricista ..... Praticante de relojoeiro ..... Ajudante têxtil .....	365,60

*Nota.* — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

22 de Julho de 2004.

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

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

*Ana Isabel Mendes P. F. Sousa*, mandatária.  
*Luís Manuel Ferreira Melo Horta*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividades de comércio retalhista no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523 e 52720) representadas pela ACRAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 3000 empresas e 5000 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor a partir do 5.<sup>o</sup> dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

4 — A denúncia da CCT referida no n.<sup>o</sup> 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

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

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

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

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

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comunicações à empresa

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

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

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;
- b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;
- c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;
- d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;
- e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — 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, presume-se feito sem justa causa.

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

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

#### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula, «Garantias dos dirigentes sindicais».

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou inter-sindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou inter-sindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — profissionais do comércio:

- a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalentes;
- b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares — só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 15 anos, para paquetes;
- 2) De 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) De 18 anos, para porteiros, guardas ou vigilantes.

Grupo C — telefonistas — idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D — cobradores:

- a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Admissão — 18 anos de idade.

Grupo E — profissionais de escritório — habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F — motoristas — habilitações mínimas legais.

Grupo G — Electricistas:

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
  - 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
  - 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
  - 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

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

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

Grupo H — têxteis:

- 1) As habilitações legais mínimas;
- 2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2 — No período experimental, a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, de forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis

após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

I — Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três.

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis.

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro.

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções.

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

## II — Trabalhadores de escritório:

1:

- a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

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

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;
- b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;
- c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;
- d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

## III — Trabalhadores de armazém:

- 1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;
- 2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;
- 3) Um fiel de armazém sempre que existam 10 profissionais de armazém.

IV — Trabalhadores electricistas — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Acesso automático

1 — O praticante de caixeiro após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

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

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

8 — O operador-ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

9 — Operador de supermercado de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

10 — O operador de supermercado de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.<sup>a</sup>

11 — Operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

12 — O praticante de relojoeiro é o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — O oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — O oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

16 — O oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;
- i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador 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 ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem 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 lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- 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;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO V

### Duração da prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas) desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo, o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime, os trabalhadores folgarão dois dias por semana rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100% sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO VI

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador auferir uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 12,60, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

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

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam 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 26.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 9,90.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição global mensal.

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 27,85;

Alojamento e pequeno-almoço — € 15,55;

Pequeno-almoço — € 1,93;

Almoço, jantar ou ceia — € 8,84;

- ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;
- b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;
  - c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto do n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, por um período correspondente a 2 dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 22 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar

do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100% da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

- haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos 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 11 dias úteis;
  - d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), genro ou nora, durante cinco dias;
  - e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a) ou bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;
  - f) Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de dois dias;
  - g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
  - h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;
  - i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;
  - j) Doação de sangue, durante o dia da doação;
  - k) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios(as), sobrinhos(as), devidamente comprovado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem cinco dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoação 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa**

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — 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 com base nos comportamentos concretos invocados.

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral pelo trabalhador**

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

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

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

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

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Falência ou insolvência**

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Cessação ou interrupção de actividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalho 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 concedido 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 ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- e) A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- f) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;
- h) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos fami-

liares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos menores**

1 — Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por acidente de trabalho**

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal

pagará nos primeiros 30 dias 100% e nos 90 dias subsequentes 50% da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## CAPÍTULO X

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais**

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

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

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

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

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

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

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

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

## CAPÍTULO XI

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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 neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador 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, 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 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

## CAPÍTULO XII

### Interpretação, integração e resolução de conflitos

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

### Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subseqüentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

###### I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante*. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

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

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

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

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de ponte móvel;  
Operador de grua;  
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor(a)*. — É o trabalhador(a) que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

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

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; 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; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

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

- a) Caixeiro-viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) Caixeiro de praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) Caixeiro de mar, quando se ocupa de fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

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

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

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

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

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

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

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

27 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis*. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

30 — *Operador fiscal de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas dos operadores adstritos às caixas registadoras.

## II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *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 visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e 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 de 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 heranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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.

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

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9 — *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 e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e 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.

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *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.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20 — *Assistente administrativo(a)*. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

### III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

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

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

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

### IV) Telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

## V) Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

## VI) Trabalhadores motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

## VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

### Categorias profissionais

a) *Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou a mestra.

c) *Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido(a) obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) *Costureira especializada.* — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureira.* — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) *Bordadora especializada.* — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordadora.* — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) *Estagiário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) *Costureira de emendas.* — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) *Praticante.* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) *Ajudante.* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

## VIII) Trabalhadores electricistas

### Definição de categorias

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefia de equipa.* — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

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

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## IX) Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas,

tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### 1 — Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B) Encarregado de loja, secretário de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.<sup>a</sup> e oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup>

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador, acabador de móveis de 2.<sup>a</sup>, oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> e operador de supermercado de 1.<sup>a</sup>

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> e operador supermercado de 2.<sup>a</sup>

F) Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado.

H) Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e auxiliar ou servente de limpeza.

I) Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

J) Pacote do 4.<sup>o</sup> ano, praticante do 4.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 4.<sup>o</sup> ano.

L) Pacote do 3.<sup>o</sup> ano, praticante do 3.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 3.<sup>o</sup> ano.

M) Pacote do 2.<sup>o</sup> ano, praticante do 2.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 2.<sup>o</sup> ano.

N) Pacote do 1.<sup>o</sup> ano, praticante do 1.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 1.<sup>o</sup>

#### 2 — Trabalhadores rodoviários

C) Motorista de pesados.

D) Motorista de ligeiros.

E) Ajudante de motorista.

### 3 — Trabalhadores electricistas

A) Encarregado.

B) Chefe de equipa.

C) Oficial.

E) Pré-oficial

H) Ajudante.

L) Aprendiz.

### 4 — Trabalhadores têxteis

B) Mestre ou mestra.

C) Ajudante de mestre ou mestra.

D) Oficial especializado.

E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (80% do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (60% do vencimento da categoria para que tirocina).

H) Costureira de emendas.

J) Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.

L) Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano

M) Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

N) Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

### Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores:

1.1 — Técnico de produção e outros:

Chefe de serviços;  
Chefe de escritório.

1.2 — Técnicos administrativos e do comércio:

Analista de sistemas;  
Gerente comercial.

Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Programador;

2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção.

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de armazém;  
Caixeiro encarregado;  
Chefe de vendas;  
Caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de compras;  
Inspector de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado (elec.);  
Encarregado de loja;  
Mestre ou mestra;  
Chefe de equipa.

Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

4.2 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;  
Secretária de direcção;

Guarda-livros;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Correspondente em línguas estrangeiras.

Conferente;  
Demonstrador;  
Pré-oficial;  
Cobrador;  
Telefonista;  
Operador de máquinas.

4.2 — Produção.

Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Estagiário de programador;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Operador máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico;  
Caixa de escritório.

Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos e outros:

Contínuo;  
Servente;  
Porteiro;  
Distribuidor;  
Auxiliar ou servente limpeza;  
Embalador;  
Guarda;  
Repositor;  
Ajudante de motorista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Montador de revestimentos;  
Vendedor;  
Montador de móveis;  
Caixeiro-viajante;  
Caixeiro de praça;  
Expositor-decorador;  
Fiel de armazém;  
Caixa de balcão;  
Operador de supermercado.

7.2 — Produção.

Estágio e aprendizagem:

A.1 — Praticantes e administrativos:

Estagiário;  
Paquete.

5.3 — Produção.

5.4 — Outros:

Motorista;  
Oficial especializado;  
Oficial;  
Costureira;  
Bordadora;  
Relojoeiro.

A.2 — Praticantes da produção:

Caixeiro-ajudante;  
Operador-ajudante de supermercado;  
Praticante.

Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista;  
Dactilógrafo;  
Perfurador-verificador;  
Propagandista;

A.3 — Praticantes da produção:

Praticante de relojoeiro;  
Estagiário (têxteis);  
Ajudante (electricista).

A.4 — Aprendizizes da produção:

Aprendiz (electricista).

ANEXO III

Quadro de densidades

1 — Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A) .....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B) .....	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C) .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	6
D) .....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	7	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/operador especializado.  
B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado 1.<sup>a</sup>  
C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado 2.<sup>a</sup>  
D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado.

Nota. — Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

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

1 — Havendo mais de 10 escriurários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2004

(com efeitos a partir de 1 de Abril 2004)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Chefe de escritório .....	567,78
	Gerente comercial .....	
	Chefe de serviços .....	
	Analista de sistemas .....	
	Encarregado .....	
	Encarregado geral .....	
B	Encarregado de loja .....	520,89
	Secretária de direcção .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira .....	
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Caixeiro encarregado .....	
	Caixeiro-chefe .....	
	Inspector de vendas .....	
	Chefe de compras .....	
	Programador .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Operador fiscal de caixa .....	
	Chefe de equipa (electricista) .....	
	Mestre ou mestra .....	
C	Estagiário de programação .....	509,06
	Operador de supermercado especializado .....	
	Promotor de vendas .....	
	Primeiro-escriurário .....	
	Caixa de escritório .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de praça .....	
	Expositor-decorador .....	
	Vendedor .....	
	Fiel de armazém .....	
	Prospector de vendas .....	
	Vendedor especializado ou técnico vendas .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Assentador de revestimento .....	
	Montador de móveis .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial (electricista) .....	
	Ajudante de mestre ou mestra .....	
D	Segundo-escriurário .....	473,28
	Segundo-caixeiro .....	
	Conferente .....	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
D	Demonstrador .....	473,28
	Propagandista .....	
	Recepcionista .....	
	Perfurador-verificador .....	
	Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Relojoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial especializado (têxteis) .....	
E	Terceiro-escriurário .....	438,15
	Terceiro-caixeiro .....	
	Caixa de balcão .....	
	Cobrador .....	
	Contínuo .....	
	Porteiro .....	
	Telefonista .....	
	Guarda .....	
	Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Pré-oficial (electricista) .....	
	Oficial costureira e bordadora especializada .....	
F	Embalador .....	387,96
	Servente .....	
	Distribuidor .....	
	Operador de máquinas .....	
	Costureira .....	
	Bordadora .....	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Servente de limpeza .....	
G	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	374,23
	Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador-ajudante de supermercado de 2. <sup>a</sup> .....	
H	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	371,47
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Ajudante (electricista) .....	
	Costureira de emendas .....	
I	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	365,60
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
J, L, M	Praticante .....	365,60
	Paquete .....	
	Aprendiz de electricista .....	
	Ajudante têxtil .....	

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

22 de Julho de 2004.

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

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.  
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.  
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.  
José António Mendes Duarte, mandatário.

Depositado em 26 de Agosto de 2004, a fl. 68 do livro n.º 10, com o registo n.º 112/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela associação sindical outorgante.

O âmbito profissional é o constante do anexo II.

O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1 — (Igual.)

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

Cláusula 37.ª

**Refeições**

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

Almoço — € 9,10;

Jantar — € 9,10;

Pequeno-almoço — € 2,60.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.ª

**Alojamento**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, a:

- a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de € 4,73 e de € 8,84, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 60.ª

**Produção de efeitos**

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Motorista de táxi e letra A — € 421.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004.

Pela ANTRAL — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

*Florêncio Plácido de Almeida*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Vitor Pereira*, mandatário.

**Texto consolidado**

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

O âmbito profissional é o constante do anexo II.

O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 18 meses, salvo quanto à tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Forma e tempo de revisão

1 — A denúncia far-se-á, por escrito, até 60 dias do termo de cada período de vigência.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até 60 dias do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

As condições de admissão para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as exigidas pela lei.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Regime de experiência

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador ou a entidade patronal podem rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Exceptuam-se os trabalhadores que façam prova de aptidão profissional, através de certificado profissional, casos em que o período experimental será de 30 e 60 dias, respectivamente.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para

todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à entidade patronal atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho deve a entidade patronal usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a entidade patronal enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Regulamentação do quadro — Densidades

Face às características do sector, a disposição desta cláusula ficará sujeita às regulamentações específicas dos trabalhadores que vierem a ser admitidos fora da categoria prevista neste CCTV.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Acesso

1 — No provimento dos lugares, as entidades patronais darão sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

2 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador a classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e escala de retribuição mais elevadas.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito e assinado pelo trabalhador e entidade empregadora.

2 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, por escrito, até oito dias antes de o prazo expirar a sua intenção de não renovar o contrato, sob pena de o mesmo se renovar por igual período; no caso de trabalhadores contratados a termo incerto, o aviso prévio deverá ser dado, igualmente por escrito, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos, ou período superior, respectivamente.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 1 desta cláusula têm direito às partes proporcionais de subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio, a que se referem as cláusulas respectivas.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que, ouvidos os respectivos delegados sindicais, lhes não seja reconhecida competência profissional.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que elas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a admissão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, que sejam delegados sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- j) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;
- m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;
- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e respectivo descanso semanal, podendo ser remetido pelos CTT sempre que solicitado pelo empregador, desde que as respectivas requisições sejam acompanhadas das devidas importâncias;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, o local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes estejam confiados pela entidade patronal, bem como a documentação com eles relacionada;

- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito das partes;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas categorias profissionais ou classes sem a aprovação do sindicato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve e proibição de *lockout*

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às entidades patronais quaisquer formas de *lockout*.

#### CAPÍTULO IV

##### Local de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 5 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

3 — A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

4 — Poderá também ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal.

#### CAPÍTULO V

##### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os motoristas de ligeiros de passageiros (táxis e letra A) é de quarenta e quatro horas semanais, que podem ser distribuídas da seguinte forma:

- a) Cinco dias e meio de oito horas e quatro horas, respectivamente;
- b) Quatro dias de nove horas e um dia de oito horas.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

4 — Este horário de trabalho não prejudica outros de duração inferior já em vigor.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação do trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá atingir um máximo de cinco horas, no serviço de táxi e letra A, quando em regresso de um serviço iniciado dentro do horário normal.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea *m*) da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2 — O dia ou meio de descanso complementar será gozado imediatamente antes ou posteriormente ao dia de descanso semanal.

3 — Como descanso semanal entende-se sempre um intervalo mínimo de trinta e seis horas entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, em referência ao ano anterior.

2 — Nos casos em que não seja possível iniciar as férias de acordo com o número anterior, terão sempre de ser respeitados os dias de descanso semanal relativos ao trabalho prestado antes e depois das férias.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Se após fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — 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.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a entidade patronal regime diferente de férias.

10 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos

na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

11 — O plano de férias deverá ser afixado com antecedência e uma cópia do mesmo será enviada ao sindicato.

12 — 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 ou que se vença no ano de emissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

13 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre do ano civil terão direito a 8 dias de férias após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo.

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

15 — 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 este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção das férias

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

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu termo devidamente comprovado.

3 — O período de férias restantes poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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 prolongar 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 manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — 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 proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos 15 dias seguintes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

### CAPÍTULO VII

#### Faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não serão consideradas como faltas os atrasos na hora da entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo nos casos devidamente justificados.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, previdência ou outras a ela inerentes pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo como justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCTV.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à entidade patronal logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;
- As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Fórmula de cálculo por perda de remuneração

Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias.

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como suplementar, desde que exceda quinze minutos.

3 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50% para a primeira hora;
- b) 75% para as restantes.

2 — Para efeito do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dia de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200%.

2 — Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal será sempre paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de descanso prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7 — Considera-se haver prestado trabalho em dias de descanso semanal ou feriado sempre que não se verificar o disposto no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da entidade patronal um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso de serviço militar obrigatório.

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7 — A entidade patronal adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o adiantamento de complemento referido no n.º 7 serão feitos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a entidade patronal no quantitativo recebido da previdência, quando o receber.

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

- Almoço — € 9,10;
- Jantar — € 9,10;
- Pequeno-almoço — € 2,60.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Alojamento

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, a:

- a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de € 4,73 e de € 8,84, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Receber em idênticas tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, com prejuízo do disposto na alínea f) desta cláusula;
- c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados;
- d) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- e) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da previdência, este reverterá para a entidade patronal;
- f) Dois períodos de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento da retribuição.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limites estabelecidos e previstos neste CCTV.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

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

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa**

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

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

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

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

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada, com aviso de recepção, que a entidade patronal lhe enviar, procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

## CAPÍTULO XII

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder, em cada ano civil, 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCTV, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

1 — Sem prejuízo da observância de disposições legais imperativas sobre o exercício do poder disciplinar que afastem a aplicação de disposições constantes de convenção colectiva, qualquer sanção disciplinar será precedida de processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos cinco dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção pela administração ou pelos seus representantes, comunicará por escrito ao trabalhador a intenção de proceder disciplinarmente.

3 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

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

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

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

7 — 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 e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

8 — O trabalhador dispõe de cinco 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.

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

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

11 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 5, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

13 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 11, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou redimirem a responsabilidade.

14 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 5, à associação sindical.

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

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

17 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o anterior n.º 14.

18 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos estabelecidos na legislação processual do trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Apoio aos trabalhadores

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da entidade patronal na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da entidade patronal.

3 — A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal e de acordo com o trabalhador.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de

acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 — O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

4 — O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito na base da retribuição auferida à data da baixa.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCTV;
- b) Deliberação sobre as questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas cate-

gorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência por força da alínea *a*) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6 desta cláusula, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela associação patronal ANTRAL.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2 desta cláusula.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições diversas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente de um 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 até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem 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.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalhos nos casos previstos nesta cláusula fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTV.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Motorista de táxi e letra A.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros licenciados e devidamente documentados para o transporte de passageiros, competindo-lhe também, além de velar por todos os valores da entidade patronal à sua guarda, zelar pela boa conservação do veículo, nomeadamente a verificação dos níveis de óleo e de água e pressão de ar dos pneus, bem como a mudança de roda em caso de furo na via pública, devendo ainda proceder ao preenchimento das folhas diárias de apuro, de acordo com as instruções fornecidas pela entidade patronal.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — € 421.

## ANEXO III

### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR — Decreto n.º 324/73.

## CAPÍTULO I

### Características do livrete de controlo do trabalho

#### Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de autotáxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

#### Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

#### Artigo 3.º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário, conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres «Possui horário fixo».

#### Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A6 (105 mm×148 mm).

#### Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento;
- e) Um exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

## CAPÍTULO II

### Normas para aquisição dos livretes

#### Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a

respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

#### Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

#### Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

## CAPÍTULO III

### Normas de manutenção e preenchimento

#### Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

#### Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles se façam ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

#### Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

#### Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 (volante) — período de condução;
- 7 (quadrado) — este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A (martelos) — período de trabalho efectivo distinto do da condução;
- 12 (cama+estrela) — tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

#### Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo nas folhas diárias, apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

#### Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior, será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando

uma linha horizontal sobre as horas correspondentes ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo n.º 5);

- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º, a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das notas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um × o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

#### Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

#### Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

#### Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as rubricas E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna

- referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
  - c) Será inscrito 0 na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por doença, férias, etc.);
  - d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

## CAPÍTULO IV

### Deveres dos trabalhadores

#### Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento e do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

## CAPÍTULO V

### Deveres das entidades patronais

#### Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento e do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;

- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais de um livrete;
- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

## CAPÍTULO VI

### Preço dos livretes

#### Artigo 23.º

1 — É fixado em 180\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

## CAPÍTULO VII

### Disposição transitória

#### Artigo 24.º

Sem prejuízo da sua imediata entrada em vigor, as alterações verificadas no presente regulamento serão introduzidas nos livretes na 1.ª edição destinada ao recompletamento das existências actuais.

#### Estrutura dos níveis de qualificação

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Motorista de táxi e letra A.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

Florêncio Plácido de Almeida, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Vítor Pereira, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 26 de Agosto de 2004, a fl. 69 do livro n.º 10, com o n.º 113/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Shell Portuguesa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros. — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre a Shell Portuguesa, L.<sup>da</sup>, e outras empresas petrolíferas (ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, AGIP, CLC e TANQUISADO e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, AGIP e TANQUISADO, e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 17 513,90.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,60 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.<sup>a</sup>

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — € 2,30;
- Almoço/jantar — € 8,20;
- Ceia — € 3,95;
- Dormida com pequeno-almoço — € 20,90;
- Diária — € 37,35.

1.1 e 1.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,70 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 10,80 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcio-

namento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de € 6,55 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 45,85.

C) Subsídio de horário móvel:

€ 45,85 por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 25,35 quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) (*Mantém a redacção em vigor.*)

F) Subsídio de GOC:

€ 12,45 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,55 por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,15.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 2,70.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5545,40 por agregado familiar, não excedendo € 2415,45 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso a caso, mas que não poderá exceder € 1937,75 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Em 1 de Janeiro de 2004 o valor da diuturnidade passará a ser de € 28,25 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### ANEXO V

##### Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal — Euros
A .....	VI	2 308
B .....	V	1 759
C .....	IV	1 585
D .....	III	1 351
E .....	II	1 120
F .....	I-B	1 028
G .....	I-A	920
H .....	—	797
I .....	—	705
J .....	—	658
K .....	—	564
L .....	—	521

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

#### Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002 e 3,6 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja
- Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho oito empresas e 3128 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Abril de 2004.

Pelas empresas SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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 de São Miguel e Santa Maria; SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

*Rui Pedro Melo Ferreira*, mandatário.

*Rodrigo Manuel Ferreira Pinho*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, AGIP, CLC e TANOUISADO e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETHOGAL, AGIP e TANOUISADO, e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data de distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto na cláusula 109.<sup>a</sup>

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração e respectiva fundamentação nos termos legais.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta, devidamente fundamentada, incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas de proposta que a parte que responde não aceite.

9 — Se a resposta não for atempada ou não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar de prazo fixado no n.º 7, pelo período de 30 dias, prorrogável por períodos de 15 dias, até ao máximo de três, por acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Actividade sindical

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Direitos dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

3 — A direcção interessada deverá 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.

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

5 — 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.

6 — 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.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical na empresa

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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 trabalhos por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

3 — As 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.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa 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.

5 — 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 6.<sup>a</sup>

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — 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.

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.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa 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.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

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 empresa com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

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

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

3 — 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.

4 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

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

7 — 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.

8 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente esse vontade mediante declaração individual a enviar ao Sindicato e à empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- 1) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- 2) 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 ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- 3) 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, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACTV, bem como os procedimentos internos da empresa;
- 4) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- 5) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;
- 6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- 7) Reconhecer em quaisquer circunstâncias a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação especial aplicável;
- 8) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por este expressamente solicitadas relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;
- 9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador até 30 dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;
- 10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- 1) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
- 2) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, dentro do objecto do contrato de trabalho, lhes estiverem confiadas, tendo em conta a estrutura hierárquica da empresa;
- 3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores ou regulamentos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 5) Velar pelo estado e conservação do material que lhes for confiado, não danificando de forma voluntária ou manifestamente culposa os bens da empresa;
- 6) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhes sejam confiados para orientação;
- 7) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- 9) Proceder com espírito de justiça em relação às infrações dos seus subordinados;
- 10) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;
- 11) Desempenhar, na medida do possível e dentro dos usos da empresa, o serviço dos colegas ausentes, sem prejuízo de disposições aplicáveis constantes deste acordo;
- 12) Não divulgar informações referentes à organização da empresa, seus métodos de produção ou negócios e não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas de trabalho;
- 3) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACTV;
- 4) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com a disposto na lei e neste ACTV;
- 5) Celebrar contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra desde que tais contratos possam fazer perigar os postos de trabalho existentes;
- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;
- 7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) Praticar o *lock-out*;
- 9) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com a seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 10) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro

ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 17 513,90.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão

I — 1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, sempre que exista uma vaga e ela venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio não inferior a dois nem superior a quatro meses, durante o qual, tanto por sua iniciativa como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

2 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para o qual fazia estágio.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar perceberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

II — 1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — Se tal não for passível, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

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, comprometendo-se a empresa a anunciar o lugar, dando o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

4 — As empresas obrigam-se a consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo e do Serviço Nacional de Emprego.

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

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem as habilitações escolares, nos termos previstas na cláusula 24.<sup>a</sup>;
- c) Possuírem carteira ou caderneta profissional devidamente actualizada, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada

económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACTV a data de admissão na primeira.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho.

9 — No preenchimento de lugares através de admissões ou promoções, a mulher e o homem estão em igualdade de condições.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formas de contrato

Além do contrato de trabalho sem prazo — que será a forma normal de contratar trabalhadores —, as empresas poderão, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias o exigirem, contratar trabalhadores eventuais ou a prazo, dentro dos limites estabelecidos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores abrangidos por este ACTV será, respectivamente, de:

- a) 180 dias para as categorias dos 1.º e 2.º grupos do enquadramento para efeitos de tabela salarial;
- b) 60 dias para as categorias dos 3.º, 4.º e 5.º grupos do mesmo enquadramento;
- c) 15 dias para as demais categorias.

2 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita se seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACTV, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACTV.

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.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A empresa que após a entrada em vigor deste ACTV readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente 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 seja

anulada a pensão de reforma em resultado de 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 tivesse estado sempre ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos 90 dias posteriores à decisão da caixa ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria profissional.

2 — Constitui ainda promoção a mudança para funções de natureza diferente a que, dentro dos critérios definidos neste ACTV, corresponda retribuição mais elevada.

3 — Fora dos casos de promoção obrigatória previstos para cada grupo profissional no anexo II, sempre que a empresa queira promover um trabalhador, utilizará como critérios de preferência a competência, o zelo profissional demonstrado, as habilitações profissionais e a antiguidade na empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### formação profissional

1 — As empresas procurarão que os trabalhadores mantenham actualizados os conhecimentos necessários ao desempenho da função através de meios técnicos adequados, internos ou externos, nomeadamente cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, procurando que esses cursos coincidam quanto possível com o horário normal de trabalho.

2 — As despesas inerentes a estes cursos serão totalmente suportadas pelas empresas.

3 — Todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Quando, por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dê lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o tra-

balhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Habilitações escolares para a admissão

As habilitações escolares mínimas de admissão serão as legais, sem prejuízo de outras que, para determinadas categorias, venham a ser consignadas neste ACTV.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

Quando, para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo, seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo e nos anos subsequentes, até 30 de Abril, as empresas obrigam-se a remeter um mapa do pessoal às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços competentes do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia a cada sindicato, relativa aos trabalhadores seus associados.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e dos do presente ACTV.

3 — Em todas as modificações das espécies de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar a espécie de horário de um determinado sector ou serviço, obterá

o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentalmente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — Ao enviar o pedido de alteração do horário ao Ministério de Trabalho, a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

6 — Poderão ser praticadas as seguintes espécies de horário de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nos números e nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários superiores a quarenta e duas horas (os quais serão reduzidos para quarenta e duas horas semanais), bem como os que praticam horários inferiores a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, os quais se manterão.

1.1 — Os porteiros, contínuos e guardas manterão o horário actualmente praticado, o qual, todavia, não poderá exceder quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo.

4 — As disposições dos números anteriores serão de aplicação imediata, excepto quando se tratar de reduções de horário previstas no n.º 1 e a natureza do serviço o não permitir, hipótese em que a sua aplicação terá lugar no período máximo de quatro meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACTV, nomeadamente o do n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No caso de horário flexível, o período mínimo de descanso poderá ser de meia hora.

4 — Para prestação de trabalho extraordinário, poderá elevar-se para seis horas o período de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que dêem o seu acordo, depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e depois de autorização do Ministério do Trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos ao limite máximo dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao período de descanso semanal e aos períodos estabelecidos neste ACTV.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos rotativos

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Haverá regimes de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia, ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago a valor correspondente a uma hora extraordinária.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que

previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho.

Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação do trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho depois das 0 e antes das 8 horas, e, além disso, quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — É introduzido o princípio do horário flexível para os trabalhadores não sujeitos a horários de turnos nem trabalhando em sectores onde a natureza do serviço não o permita.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

3 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

4 — Este regime será aplicado gradualmente apenas à medida e nas condições em que simultaneamente trabalhadores e empresa nele convenham.

5 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo 4 e no máximo 13 semanas.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Horários desfasados

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados, a empresa fixará caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências do serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio, que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

2.1 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho).

3 — As empresa avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído durante o tempo em que o praticarem um subsídio especial consignado na cláusula 54.<sup>a</sup> (subsídio C).

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho de cada trabalhador fora do seu período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando for necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas, bem como situações prementes de abastecimento público ou para acorrer a acréscimos ocasionais de trabalho.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocados motivos atenuantes, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições, nos termos definidos no número seguinte.

6.1 — Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

6.2 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho extraordinário.

6.3 — Quando, após a refeição, o trabalhador continuar a realizar trabalho extraordinário, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho extraordinário se tratasse.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

(*Em suspenso.*)

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Limites máximos de trabalho extraordinário

1 — O número de horas extraordinárias não poderá exceder em cada período anual cento e oitenta horas por trabalhador.

2 — Ficam ressalvadas as excepções constantes do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

- a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados as empresas tenham obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

3 — Os referidos limites poderão também ser excedidos nos casos de cargas e descargas de navios e abastecimento de aviões.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno, e como tal será remunerado, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Será também remunerado como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior terá direito durante o tempo da substituição a perceber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

- a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda 30 dias seguidos;
- b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do 1.º dia, sempre que a substituição ultrapassar 30 dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de 4 meses seguidos ou 6 alternados no período de um ano (12 meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Verificando-se o condicionalismo previsto nos números anteriores, terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, e depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,60 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;

- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte na base da cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho.

2 — Quando tal aviso não for feito e o trabalhador não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas da sua retribuição, calculada na base da fórmula:

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

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

1 — Local de trabalho — entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste acordo ou da lei.

Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação ou escritório); no caso dos inspectores colocados na província, a sua residência.

2 — Deslocações em serviço — realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — Pequenas deslocações — as que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — Despesas de representação — as que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — Despesas de transporte — a quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho de ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — Despesas diversas — todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transferência

A empresa, salvo se tiver obtido o acordo escrito do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

1 — Se o trabalhador alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

2 — No caso de a transferência do trabalhador resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, o trabalhador, quando rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou não de serviço, mas nunca inferior a três meses, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença das tarifas dos transportes para o novo local de trabalho, serão custeadas pela empresa.

4 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança para localidade que diste mais de 30 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa assegurará ao trabalhador as seguintes condições:

- a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos), bem como as despesas de embalagem destes;
- b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;
- c) No caso de falecimento de um trabalhador, na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos um montante único global equivalente a 24 meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa (excluindo-se, portanto, o montante eventualmente já absorvido na retribuição);
- d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de 30 dias;
- e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

5 — Processada a transferência, se, por motivos de saúde, própria, do cônjuge ou de algum filho, devidamente comprovados pelos serviços médicos da empresa,

o trabalhador não puder continuar no seu novo local de trabalho, aquela diligenciará reconduzi-lo ao local de trabalho anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesas os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamentos, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — € 2,30;  
Almoço/jantar — € 8,20;  
Ceia — € 3,95 ;  
Dormida com pequeno-almoço — € 20,90;  
Diária — € 37,35.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,70 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 10,80 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação — as despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — Transportes — os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa.

O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera — os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Diversos

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações os domingos e feriados são contados por inteiro para efeito de pagamento das despesas reais efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador, ao fim de 10 dias úteis de deslocação seguida, ou seja, sem interrupção, terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta no fim da semana seguinte, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

Deve entender-se que durante os fins-de-semana intercalares em relação aos períodos de 10 dias úteis o trabalhador terá a liberdade de se deslocar a expensas suas e à sua inteira responsabilidade para onde muito bem entender.

4 — Nas deslocações às ilhas adjacentes e ao estrangeiro, exceptuando-se as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio por cada período de 45 dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a 4 dias de descanso:

Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço;

Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos e pais.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa

e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser — assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumira as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 46.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá solicitar à empresa que a sua retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados

1 — As férias dos trabalhadores deslocados — data, local e demais condições — serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Mas se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

60 dias, para os deslocados no continente;  
Três meses, para os deslocados nas ilhas adjacentes;  
Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, se for caso disso, não serão contados como período de férias.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da remuneração base e subsídios fixos será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho extraordinário

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

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias nocturnas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a retribuição normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A fórmula do cálculo das horas extraordinária das alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula é, consequentemente, a seguinte:

a):

$$\frac{RM \times 12}{Hs \times 52} \times 2$$

b):

$$\frac{RM \times 12}{Hs \times 52} \times 2,25$$

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em feriados e dias de descanso semanal ou semanal complementar

1 — O trabalho realizado em dias feriados e em dias de descanso semanal ou semanal complementar será

remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times Hs} \times 3$$

2 — Os trabalhadores que prestem serviço no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios não poderão, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos do número anterior.

3 — O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano civil a que o subsídio de Natal diz respeito e que tenham ultrapassado o período de experiência receberão subsídio proporcional aos meses de serviço do mesmo ano, incluindo o mês de Dezembro e contando-se como mês completo a fracção de tempo do mês da admissão, desde que igual ou superior a 10 dias.

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

4 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídios

##### A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitório ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 6,55 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada da refeição;
- c) O início ou o fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e abertura da cantina.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.<sup>a</sup> para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a refeição a almoço será substituída por refeição principal.

**B) Subsídio de turnos:**

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 45,85.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

**C) Subsídio de horário móvel:**

€ 45,85 por mês.

**D) Horário desfasado:**

Os trabalhadores que praticarem o regime e horário desfasado terão direito a um subsídio de € 25,35, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

**E) Subsídio de casamento:**

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25% da sua retribuição.

**F) Subsídio de GOG:**

€ 12,45 por mês.

**G) Subsídio de lavagem de roupa:**

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,55 por mês.

**H) Abono para falhas:**

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente estas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,15.

**I) Subsídio de condução isolada:**

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 2,70.

**J) Isenção de horário de trabalho:**

Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário de trabalho terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Transmissão de estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa 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 disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

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 até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do 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 — 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 VIII**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — *(Em suspenso.)*

2 — *(Em suspenso.)*

3 — Os dias de descanso coincidirão com o sábado e domingo periodicamente, de acordo com as escalas de turnos rotativos, tendo em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — 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.

2 — São feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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 n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### 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 no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos, mas se a admissão tiver ocorrido antes de 1 de Abril, terá direito a 15 dias consecutivos de férias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

O período anual de férias será de 30 dias consecutivos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga com a retribuição do mês anterior.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 76.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência salvo motivo imperioso de serviço.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa 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 prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado, sem prejuízo, neste último caso, de direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e 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 e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### 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 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, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, 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 69.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores 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 menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas pela 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;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- g) As dadas ao abrigo da cláusula 98.<sup>a</sup>;
- h) As dadas por parto ou aborto da esposa durante três dias.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Faltas por falecimento de parentes ou afins

1 — 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 ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre 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 à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador dentro de 10 dias prova dos factos invocados para a justificação. Se esta for exigida, igual prazo será concedido ao trabalhador para a apresentar.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### 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, ainda que justificadas, as faltas dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Efeitos 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 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 num 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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### 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.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores, as empresas signatárias concederão aos do sexo feminino os seguintes direitos e regalias, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos 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, confirmado por conselho médico, se a empresa o considerar necessário, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição líquida mensal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias. No caso de aborto ou de parto de nado-morto, de 30 dias. Em ambos os casos ser-lhe-á facultado o gozo das férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois daquela licença;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa até ao montante igual ao que a trabalhadora recebeu da empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total

de uma hora nos seis seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) É facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço em regime de turnos entre as 20 e as 8 horas.

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

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Mútuo acordo das partes

1 — É sempre 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 na lei e neste ACTV.

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

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

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

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

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre os delegados ou representantes da empresa;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — No caso das alíneas *d)*, *h)*, *m)* e *n)* do número anterior, a empresa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Despedimento colectivo**

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela empresa através de despedimento colectivo, nos termos legais.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente ACTV a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresa com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador com pré-aviso**

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem pré-aviso**

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *b)* a *f)* do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.

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

## CAPÍTULO XI

### **Disciplina**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por parte dos trabalhadores dos seus deveres consignados na lei e neste ACTV.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A empresa 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, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente ACTV.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Sem prejuízo do consignado na cláusula seguinte, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária, e sem prejuízo de reclamações para a entidade competente.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **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 sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

7 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e f) do n.º 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A fim de permitir que os trabalhadores ao seu serviço possam conhecer quais os benefícios sociais que a empresa concede, cada uma das empresas compromete-se a, 90 dias após a entrada em vigor deste ACTV, facultar aos trabalhadores através de um *dossier*, que poderão consultar sempre que pretendam, todos os elementos relativos aos benefícios sociais não oficiais.

2 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este ACTV, contribuirão para a caixa de previdência que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela caixa de previdência, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2 — Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na caixa ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à caixa, quer à empresa.

3 — A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a Previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

- 1) Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família.  
O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a  $\frac{1}{12}$  mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Previdência;
- 2) Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5545,40 por agregado familiar, não excedendo € 2415,45 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;
- 3) A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;
- 4) As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos números anteriores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso a caso, mas que não poderá exceder € 1937,75 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Idade de reforma

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma quando atingirem os 65 anos de idade ou 40 de serviço, podendo, no entanto, desde que haja acordo entre as partes, ser reformado antes daquela idade.

2 — No entanto, se o trabalhador assim o desejar e lhe forem reconhecidas as devidas condições físicas, poderá continuar ao serviço até aos 70 anos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>-A

##### Preparação para a reforma

A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, aos 65 ou 62 anos de idade, conforme se trate de homem ou mulher, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

Assim:

1 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25% no horário de trabalho diário.

2 — O trabalhador que pretender gozar do direito de preparação para a reforma deverá comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

(*Controvertida.*)

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir transcritos, e sempre que não vigorar outra prática mais favorável para os trabalhadores.

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

3 — As empresas procurarão elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime de horário diferenciado previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até seis horas semanais, em termos a acordar entre o trabalhador, a comissão sindical respectiva e a entidade patronal.

5 — Em períodos de prestação de exames ou provas de avaliação de natureza idênticas — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo — os trabalhadores-estudantes terão, por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Em 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.

7 — 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.

8 — 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 requeira com a antecedência de um mês.

9 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com necessidade impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou equivalente — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo — terão as respectivas faltas justificadas.

10 — As empresas procurarão compartilhar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

11 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias, considerando-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, constituindo falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Será exigido aos trabalhadores o rigoroso cumprimento das medidas de segurança adoptadas, sob pena de sanção disciplinar. Para este efeito obriga-se a empresa a dar-lhes conhecimento prévio das normas de segurança aplicáveis.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — À comissão prevista no n.º 1 competirá também verificar se é cumprida, tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACTV.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Uniformes

Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Quatro representantes dos sindicatos;  
Quatro representantes das empresas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

5 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste acordo colectivo de trabalho.

6 — A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da identidade dos seus componentes.

7 — Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

8 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

9 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste acordo colectivo de trabalho vertical, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relacionada com o presente ACTV;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente ACTV;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

10 — As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste ACTV e obrigando nos precisos termos do mesmo, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

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

13 — A comissão paritária constituirá, sempre que necessário, grupos de trabalho com o objectivo de procederem à análise e eventual reclassificação de funções das categorias previstas neste ACTV e para os efeitos do mesmo.

Nestes grupos de trabalho participarão representantes das empresas, dos trabalhadores e dos sindicatos que representem as respectivas categorias.

14 — Sempre que a comissão paritária tenha de criar de futuro novas categorias, deverá ter em conta, ainda que apenas a título indicativo, as definições da proposta e ou contraproposta, se as houver, bem como as condições específicas propostas e ou contrapropostas.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

(*Controvertida.*)

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1980, nas categorias sem acesso obrigatório, será acrescida às retribuições mínimas da tabela uma diuturnidade do valor de 1250\$ por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Em 1 de Janeiro de 2004 o valor da diuturnidade passará a ser de € 28,25 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

4 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Nos casos omissos no presente ACTV as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supressiva.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — a) No prazo máximo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pela empresa de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

b) Os efeitos da reclassificação retroagirão à data da entrada em vigor deste ACTV.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACTV e remunerado pela categoria a que corresponde remuneração mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas neste ACTV.

3 — Em caso de divergência na atribuição de classes ou categorias profissionais, a questão será submetida à comissão paritária, salvo se o trabalhador decidir recorrer a outras instâncias competentes.

4 — Os critérios consignados no n.º 2 desta cláusula aplicar-se-ão integralmente a casos futuros que surgirem posteriormente ao decurso do prazo previsto no n.º 1, alínea a), desta cláusula.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Profissionais de engenharia

*Profissional de engenharia.* — Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escola, nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como téc-

nicos de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo.

*Profissional de engenharia (escala 1).* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto a aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

*Profissional de engenharia (escala 2).* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos, tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividades técnico-comerciais. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto a aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

*Profissional de engenharia (escala 3).* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito executa trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

*Profissional de engenharia (escala 4).* — É o trabalhador que está no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia, para que é requerida elevada especialização, ou coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comercial, fabris, de projecto e outras. Recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de propriedades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos de engenharia que supervisiona.

*Profissional de engenharia (escala 5).* — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos

de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas, ou supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolverem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais.

*Profissional de engenharia (escala 6).* — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controle financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

#### Economistas

*Grau 1.* — Adapta os conhecimentos teóricos no âmbito das ciências económico-financeiras à prática da empresa; executa trabalho técnico simples e ou de rotina; participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador e executante; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina; o seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e apreciação dos resultados por um economista de grau superior.

*Grau 2.* — Assiste a economistas mais qualificados em trabalhos da sua especialidade; elabora estudos, análises, e trabalhos técnicos no âmbito das ciências económico-financeiras, só ou integrado em grupo de trabalhos nos quais participa como colaborador executante; decide dentro da orientação estabelecida pela chefia: poderá actuar com funções de chefia mas segundo intenções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos, orientando as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia ou finanças ou equivalente.

*Grau 3.* — Coordena e controla trabalhos da sua especialidade para as quais dispõe de experiência acumulada, necessitando da capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade; executa trabalhos de planeamento e ou organização da empresa, de gestão e análises estatísticas e económico-financeiras, o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor,

embora deva receber orientação técnica em problemas invulgares e ou complexos; dá orientação técnica a trabalhadores economistas de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar; coordena e controla, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia e finanças ou equivalente; participa em equipas de estudo e desenvolvimento através da execução de tarefas parcelares.

*Grau 4.* — Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores economistas, coordenando e controlando uma ou mais secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como planeamento e ou organização da empresa, gestão, análises estatísticas e económico-financeira; participa em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia de outros trabalhadores economistas ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudo e desenvolvimento; elabora trabalhos de investigação sob orientação; revê trabalhos de outros trabalhadores economistas quanto à precisão técnica, os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores.

*Grau 5.* — Coordena e controla várias equipas de trabalhadores economistas nas diferentes actividades económico-financeiras da empresa; coordena e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias; elabora trabalhos de investigação com carácter autónomo; toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa; os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência das soluções e política de acção.

*Grau 6.* — Exerce cargos de responsabilidade directa sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando, em limite dos poderes de que está investido, as actividades da empresa em diferentes domínios económico-financeiros; investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências económico-financeiras; colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa: pode exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de actividades nos diferentes domínios económico-financeiros de acordo com os objectivos da política geral do emprego; o seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

#### Trabalhadores químicos

*Analista principal.* — Orienta e ou coordena os trabalhos a executar no laboratório; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises. Pode na ausência de pessoal efectuar todas as análises.

*Analista-chefe (grupo D do enquadramento).* — É o trabalhador com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa e cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo do chefe de serviços.

*Analista.* — Realiza determinações físico-químicas, utilizando vários métodos normalizados em produtos petrolíferos e em produtos de tratamento petrolífero.

*Operador de blending.* — Conduz e corrige todo o processo de instalação e fabrico de óleos lubrificantes.

*Operador-sondador.* — Efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra: determina densidades, temperaturas e teor de água, detecta focos de inflação; faz a recolha de amostras para análise.

*Operador de enchimentos de gases.* — Proceda ao enchimento de garrafas metálicas de gás; executa tarefas de conservação das respectivas garrafas, substituindo válvulas de segurança, executando pequenas reparações nos transportadores e ajustamentos nas balanças das linhas de enchimento.

*Operador de abastecimento e distribuição.* — Proceda à descarga e abastecimento de navios e carros tanques, tanques de terra e tambores; efectua as necessárias ligações de mangueiras, verifica possíveis fugas de fluidos; regula as pressões das mangueiras; vigia todo o equipamento inerente às respectivas funções.

*Operador-sondador (grupo I do enquadramento).* — É o trabalhador que efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra; determina densidades, temperaturas e teor de águas e detecta pontos de inflamação; faz a recolha de amostras para análise.

*Operador de movimentação.* — É o trabalhador que procede ao enchimento de lubrificantes, produtos químicos e outros produtos embalados; procede ao apartamento de cargas embaladas para armazenagem e carregamento; pode executar outras tarefas de natureza semelhante nas instalações.

*Preparador de detergentes.* — Efectua a preparação de detergentes, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros tanques do produto elaborado.

*Preparador de insecticidas.* — Efectua a preparação de insecticidas, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros tanques do produto elaborado.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho nomeadamente de enchimento de garrafas de gás, armazéns de embalagens e peças para manutenção, abastecimento, segurança, sendo ainda responsável pelo respectivo expediente.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, dependendo do encarregado e seguindo as orientações deste, coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento, de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Superintendente de instalação (grupo C do enquadramento).* — É o trabalhador que dentro da orgânica da

empresa tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera, em ligação directa com a sede da empresa.

#### **Trabalhadores de aeronavegação e pesca**

*Aeroabastecedor.* — É o trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado.* — É o trabalhador que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos no seu turno. Tem conhecimentos suficientes de inglês para o desempenho da sua função.

*Chefe de manutenção de equipamentos de aeroportos.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento nos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos. Necessita de ter os conhecimentos de inglês necessários ao cumprimento destas tarefas.

*Superintendente.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

*Supervisor de aviação.* — É o trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

#### **Trabalhadores de armazém**

*Conferente de armazém/comércio.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de 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 notas de encomenda recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o supervisor hierárquico na organização material do armazém, verifica e controla a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas

empilhadoras. Poderá, eventualmente, auxiliar e coadjuvar os operadores de instalações especializadas.

*Operador de serviços de armazém.* — É o trabalhador que executa tarefas simples, totalmente determinadas e controladas na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos.

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

#### **Trabalhadores cobradores**

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, no exterior da empresa, a recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos, efectuando as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas as cobranças.

#### **Trabalhadores da construção civil**

*Carpinteiro/marceneiro.* — É o trabalhador que faz reparações, modificações em móveis; executa móveis simples e embalagens de madeira; repara e coloca fechaduras e executa outras tarefas análogas.

#### **Trabalhadores construtores civis**

*Técnico construtor civil.* — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento de construção civil. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir e responsabilizar-se pela execução das obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexas ou invulgares, são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

#### **Trabalhadores despachantes privativos**

*Despachante privativo.* — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado, mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas, exportadas ou reexportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito. Poderá orientar e controlar a actividade de despachantes externos.

#### **Trabalhadores de escritório**

*Agente de métodos (profissionais de escritório).* — É o trabalhador que estuda e actualiza sectores de actividade dentro da empresa com vista à sua racionalização e simplificação.

*Analista programador.* — É o trabalhador que estabelece programas destinados a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; colabora com o analista de sistemas de informática — quando existir — na preparação e especificação e instruções para a programação dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias; apresenta os resultados obtidos sob formas de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode operar.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que projecta e realiza, em centros de 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 o tempo e custos para o lançamento e operação do sistema; 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 ordino-gramas 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 programar.

*Assistente administrativo (grupo C do enquadramento).* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes ao técnico administrativo principal, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar e ou substituir nos seus impedimentos um chefe de divisão.

*Auxiliar de escritório.* — É o trabalhador que desempenha tarefas subsidiárias de escritório, tais como efectuar registos de correspondência ou, de entrada e saída de documentos, abrir e endereçar correspondência, operar máquinas de reprodução e duplicação de documentos e executar tarefas similares, de nível equivalente.

*Auditor interno auxiliar.* — É o trabalhador que desempenha algumas das funções descritas na categoria de auditor interno, mas com menor complexidade, e que auxilia e coadjuva o auditor interno.

*Auditor interno.* — É o trabalhador que certifica a exactidão dos registos dos circuitos contabilísticos e financeiros assegurando-se da sua conformidade com os princípios da contabilidade e fiscais, dentro das normas emanadas da administração e ou financeira e certifica-se da coincidência entre os *stocks* contabilísticos, tendo em vista a protecção total do património da empresa, qualquer que seja a forma de que se revista. Poderá também assegurar que não existam desvios às políticas estabelecidas de ordem financeira, comercial ou operacional. Deverá ainda avaliar se os procedimentos existentes são os de maior benefício para a empresa, recomendar os que conclua mais aconselháveis e providenciar pelo seu cumprimento.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo 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 recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa no plano hierárquico abaixo do director ou chefe e departamento, dirigindo e coordenando as actividades de uma divisão

*Chefe de operação.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador, e eventualmente de máquinas de recolha de dados. Assegura um registo de ocorrências na operação de modo a facilitar as intervenções necessárias. Elabora o plano de trabalhos a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento geral da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Assegura uma existência adequada do material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

*Chefe de operação e planificação.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente de máquinas de recolha de dados. Mantém registos escritos de todos os trabalhos para fins de controle e verificação. Assegura um registo de ocorrências na operação de modo a facilitar as intervenções necessárias (inspecção técnica, direcção do serviço, programação e análise, entre outras). Elabora o plano a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento global da adaptação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Controla a chegada dos documentos base na data prevista e entrega dos resultados obtidos, bem como a sua qualidade. Assegura uma existência adequada ao material necessário a execução do trabalho. Pode operar.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador com função de orientação e chefia cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo da do chefe de serviços.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa num plano hierárquico abaixo do chefe de divisão, dirigindo e coordenando as actividades de um serviço.

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

*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 da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao agrupamento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das 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.

*Coordenador de vendas.* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos inspectores de vendas e promotores de vendas, recebe as suas reclamações e verifica a acção dos seus subordinados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos ou outros índices.

*Correspondente em língua estrangeira.* — É o trabalhador que redige, traduz e retroverte cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras. 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, podendo também, para o exercício das suas funções, executar trabalho de escritório de carácter geral.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem; acessoriamente poderá executar outros trabalhos de escritório de natureza simples.

*Director ou chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou mais departamentos da empresa. 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 departamento da 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.

*Escriturário especializado.* — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, o que implica uma experiência ou qualificação superiores às que são exigidas normalmente ao primeiro-escriturário.

*Escriturário de 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 todos 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, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.* — É o trabalhador que desempenha as funções descritas para esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode também dactilografar relatórios, cartas e outros textos com base em documentos escritos e executar outros trabalhos de escritório.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que opera directamente com os computadores segundo especificações recebidas, actuando de acordo com as mensagens do sistema; regista as anomalias ou incidentes do equipamento devendo tomar medidas necessárias à recuperação dos trabalhos em curso. Pode operar com equipamento clássico.

*Operador de recolha de dados.* — É o trabalhador que opera máquinas de perfurar ou verificar cartões, de gravação de dados, de perfuração de fita de papel, ou qualquer outro tipo, que se destinem a registar dados que posteriormente serão utilizados nos centros de tratamento automático de informação; deve proceder à elaboração dos programas de comando das referidas máquinas.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas 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 do material para o normal funcionamento do serviço.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos de entrada e saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e detalhada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la. Elaborar os *dossiers* de programação e operação, actualizando-os quando necessário. Pode operar.

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

*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 orien-

tação das suas visitas e transmissão de indicações várias, sempre com observância das normas de segurança da empresa.

*Representante.* — É o trabalhador que assegura e promove contactos externos com vista à inspecção das condições de mercados estabelecendo contactos e representando a empresa nas relações comerciais, vendendo mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais e enviando relatórios à empresa sobre as transacções comerciais que efectua, para além de organizar, planear e controlar a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa, incluindo o controle de crédito.

*Secretária.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete e, ainda, entre outras, as seguintes funções: esteno-dactilografia da correspondência nacional e estrangeira, tradução de textos de e para, pelo menos, uma língua estrangeira, organização e assistência de reuniões e elaboração das respectivas actas, execução de tarefas de escritório de carácter geral, libertando delas a pessoa a quem secretaria.

*Técnico administrativo principal (grupo D do enquadramento).* — É o trabalhador que pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um grupo de trabalhadores integrados em grupo de trabalho sob a sua responsabilidade; executa todas as tarefas inerentes ao técnico administrativo, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode substituir o assistente administrativo na sua ausência ou quando tal se justifique. Pode substituir o chefe de serviços quando tal se justifique.

*Técnico administrativo (grupo E do enquadramento).* — É o trabalhador que executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma, no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Pode substituir o chefe de secção quando tal se justifique.

*Telefonista-chefe.* — É a trabalhadora em quem, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria de telefonista, serão sempre delegadas, quando o chefe do sector entender fazê-lo, tarefas relativas a pedidos de transferência de telefones, notas de avarias, coordenação de horários e expediente relativo a chamadas particulares dos empregados

*Nota.* — Esta categoria existe somente enquanto a respectiva trabalhadora a ocupa.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa cabina ou 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.

#### **Trabalhadores electricistas**

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria e funções de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

#### **Trabalhadores enfermeiros**

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que executa directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica, podendo eventualmente preencher documentos relativos à sua função.

#### **Trabalhadores fogueiros**

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

#### **Trabalhadores de garagens**

*Condutor/ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista quando for necessário; compete-lhe auxiliar nas manobras do veículo e proceder ou ajudar às operações de carga e arrumação no veículo e descarga de produtos, preenchendo a respectiva documentação, e colaborar na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Inspector técnico.* — É o trabalhador que treina o pessoal das estações de serviço e de venda, fiscaliza o comportamento dos tanques e equipamento e o trabalho dos empreiteiros de manutenção, procedendo aos registos e demais tarefas burocráticas essenciais ao cargo.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interna e externa (com exclusão do motor) de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

*Lubrificador de garagens.* — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, empilhadores e gruas móveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

#### **Trabalhadores gráficos**

*Fotógrafo especializado.* — É o trabalhador que executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

#### **Trabalhadores de hotelaria**

*Copeiro/cafeteiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e cozinha. Pode preparar chá, café, leite e outras bebidas quentes e frias, sanduíches e torradas.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e 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 procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar; empra-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atendendo os utentes e servindo-lhes as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local ou nas zonas dos diversos locais de trabalho; cobra as respectivas importâncias e observa as normas de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção, podendo ainda requisitar e receber os produtos necessários ao respectivo movimento.

**Encarregado de refeitório.** — 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 a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de requisitar e receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições. Elabora os documentos e registos necessários ao controle do movimento e existência de produtos.

#### **Trabalhadores maquinistas práticos**

**Maquinista de 1.<sup>a</sup> classe.** — É o trabalhador que tem por função conduzir as máquinas e motores da embarcação onde trabalha, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, pela sua reparação, em caso de avaria, e pela sua manutenção. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e manguueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

**Maquinista de 2.<sup>a</sup> classe.** — É o trabalhador que no plano hierárquico se situa imediatamente abaixo do maquinista de 1.<sup>a</sup> classe e o auxilia e coadjuva, executando as tarefas próprias da sua profissão, e substitui o maquinista de 1.<sup>a</sup> classe nas suas ausências e impedimentos. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e manguueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

**Agente de métodos.** — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência de oficina, analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequência operacional, postos de trabalho, tempos, fer-

ramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução do projecto.

**Controlador de qualidade.** — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especializações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Executa também tarefas de rectificação ou execução de montagens.

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores segundo directrizes definidas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mecânico de instrumentos de precisão.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Pode eventualmente desempenhar funções de serralheiro mecânico.

**Mecânico montador de sistemas de queima (mecânico de gás).** — É o trabalhador que monta, instala e repara sistemas de abastecimento de gás, industrial ou doméstico, afinando os seus diversos componentes, qualquer que seja a sua natureza.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

**Técnico de controlo de qualidade.** — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos ao sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

#### **Trabalhadores contínuos, porteiros e similares**

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui correspondência e objectos inerentes exclusivamente ao serviço da empresa. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos e prestar outros serviços auxiliares de escritório.

**Estafeta.** — É o trabalhador que executa a distribuição da correspondência, documentos e objectos de serviço, entre vários edifícios da mesma empresa e ou para

outros destinatários, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados. Faz rondas de inspecção e regista o movimento de pessoas, veículos e ou mercadorias, atende visitantes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, podendo ainda receber correspondência.

*Porteiro.* — É o trabalhador que vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos e recebe correspondência. Vela pela defesa e conservação dos valores confiados à sua guarda.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, executando outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

#### **Trabalhadores rodoviários**

*Motorista de pesados e ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

#### **Técnicos de desenho**

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orçamentos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração do expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador maquetista (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados a: imprensa, televisão, postos de

venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos parcelares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para sua aprovação, nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora, sempre que necessário, na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita à principal tarefa que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

#### **Trabalhadores de telecomunicações**

*Supervisor de telecomunicações.* — É o trabalhador que organiza, programa e coordena o trabalho de uma equipa de profissionais de telecomunicações, sendo responsável pelo bom andamento dos serviços e desempenhando as tarefas administrativas necessárias para esse fim; recebe e transmite mensagens por telex, em língua nacional ou estrangeira, podendo ainda aconselhar a aquisição do tipo de equipamento considerado mais conveniente e ministrar treino e assistência aos profissionais que chefia.

#### **Trabalhadores topógrafos**

*Topógrafo.* — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedida (triangulação-quadriláteros), ou por simples intersecção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétrico-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado.

#### **Trabalhadores dos transportes fluviais**

*Marinheiro de 1.ª classe.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações para efeitos de carga ou descarga.

*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 presta serviço.

*Mestre de tráfego local.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Superintendentes, supervisores e aeroabastecedores

#### I) Condições especiais de admissão:

1 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso de mecânica do ISE (engenheiro técnico) ou oficialmente equivalente, acrescido de um período de experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias interiores desde que acrescidas de uma experiência como supervisor com o mínimo de três anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam uma rápida e correcta interpretação de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

2 — Só poderão ser admitidos como supervisores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso industrial complementar de mecânica ou oficialmente equivalente, acrescido de uma experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como aeroabastecedor qualificado com o mínimo de dois anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam a compreensão de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

3 — Só poderão ser admitidos como aeroabastecedores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso geral de mecânica das escolas industriais ou oficialmente equiparadas, acrescido de uma experiência de quatro meses no local de trabalho;

b) Carta de ligeiros e pesados, com experiência de condução de, pelo menos, dois anos.

#### II) Diversas condições específicas para os trabalhadores da aeronavegação e pesca:

1 — Excepto o superintendente e os de manutenção, os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão laborar alternadamente no aeroporto e noutros locais de trabalho.

2 — O número de aeroabastecedores qualificados em cada empresa compreenderá 25% da totalidade dos trabalhadores da aeronavegação ao seu serviço, excluindo os superintendentes e supervisores, sendo obrigatória a inclusão de um aeroabastecedor qualificado em cada turno de serviço.

3 — A existência de um supervisor é obrigatória nos turnos constituídos por mais de dois trabalhadores.

4 — A existência de um superintendente é obrigatória nas aeroinstalações com mais de três trabalhadores.

5 — Sempre que um superintendente tenha a seu cargo a chefia de um terminal oceânico ser-lhe-á assegurado um subsídio especial do montante mínimo de 3000\$ e máximo de 5000\$.

Tal montante variará conforme a sua retribuição já exceda ou não o mínimo da tabela, devendo a retribuição real, neste caso, corresponder a mais 5000\$ do que a remuneração de superintendente prevista na tabela.

Em todos os casos, independentemente da sua remuneração anterior, terá direito a, pelo menos, 3000\$ pelo desempenho dessas funções.

6 — A empresa poderá exigir o uso de uniforme para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente.

#### III) Categorias e remunerações:

É equiparado, para efeitos de remuneração, a superintendente o chefe do serviço de manutenção e equipamento de aeroportos.

#### IV) Horários:

1 — Praticar-se-ão, conforme as características do serviço e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 27.ª «Horário de trabalho — Princípio geral, horários regulares e horários por turnos.»

1.1 — Os horários regulares serão praticados pelos superintendentes.

1.2 — Os horários por turnos serão praticados por supervisores e aeroabastecedores sempre que as necessidades de serviço o requeiram.

1.3 — Em caso de encerramento definitivo da aeroinstalação, os trabalhadores que por esse facto deixarem de trabalhar em turnos manterão direito ao respectivo subsídio, absorvível por quaisquer aumentos.

#### Cobradores

1 — Admissão — ter 21 anos completos.

2 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, os cobradores a quem, por motivo de saúde confirmado pelo médico do trabalho da empresa, não seja aconselhável a continuação do serviço externo terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no preenchimento de vaga compatível no serviço interno de escritório.

2.1 — Caso tenha as habilitações e demais requisitos exigidos pela empresa, esta preferência aplicar-se-á ao preenchimento de vaga de caixa.

#### Trabalhadores construtores civis

A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

#### Trabalhadores despachantes privativos

Habilitações mínimas — curso geral dos liceus ou equivalente.

#### Trabalhadores de escritório

#### I) Admissões:

a) Ter a idade mínima de 21 anos;

b) Possuir o curso geral do liceu, o curso geral do comércio ou equivalente.

#### II) Acessos:

a) Controvertido (promoções automáticas);

b) Os dactilógrafos promovidos a terceiros-escriturários por virtude de promoção legal obriga-

tória terão o acesso da categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo;

- c) O auxiliar de escritório logo que obtenha as habilitações exigidas para escriturário é promovido a esta categoria.

Condições especiais de admissão dos profissionais de informática:

- a) Para desempenho da função de director ou chefe de divisão no campo específico da informática é exigida a licenciatura em informática ou a prova de conhecimentos adquiridos neste campo que lhe permitam desempenhar estas funções;
- b) Para analista de sistemas, programadores, chefe de operação e planificação, operadores e operadores de recolha de dados, os respectivos cursos profissionais ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovados.

Regimes especiais de acesso dos profissionais de informática — na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função ter-se-ão em conta os seguintes elementos:

Director ou chefe de divisão:

- 1) Licenciatura em informática;
- 2) Licenciaturas em cursos de Economia ou Finanças ou Gestão e Administração de Empresas, completados com conhecimentos de informática;
- 3) Trabalhadores com provas dadas de conhecimentos capazes para o desempenho das funções;

Analista de sistemas — informática:

- 1) Analista-programador no desempenho da função como titular;
- 2) Trabalhadores com curso de analista e programação;

Analista-programador ou chefe de operação:

- 1) Programadores no desempenho da função como titulares;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Programadores:

- 1) Operadores titulares com curso de programação;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Operadores:

- 1) Operadores de recolha de dados com curso de operação;
- 2) Operadores de recolha de dados.

#### Electricistas

Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Fogueiros

Direito ao trabalho:

- a) As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste ACTV;
- c) Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

#### Hotelaria

1 — Os trabalhadores da hotelaria têm direito a alimentação gratuita de qualidade e quantidade igual às refeições servidas aos utentes.

2 — Quando, por caso fortuito ou motivo de força maior, a empresa não fornecer gratuitamente a alimentação, ou quando não lhe possa ser fornecida por motivo de férias ou de dieta, aquela será substituída pelo quantitativo mensal de 600\$.

3 — A refeição principal será tomada fora das horas de fornecimento das refeições aos utentes e o seu período não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — Haverá um intervalo para descanso de quinze minutos no período da manhã e da tarde.

#### Quadros

1 — No início da sua carreira o quadro I ingressará na categoria equiparada a primeiro-escriturário.

1.1 — Nela permanecerá seis meses, tempo correspondente ao período experimental.

2 — Findo esse período transitará automaticamente ao grau II, a que corresponde a categoria de escriturário especializado.

2.1 — Nesta categoria permanecerá, no máximo, um ou três anos, consoante for licenciado ou bacharel.

3 — Findo esse período transitará automaticamente para o grau III, a que corresponde a categoria de chefe de secção.

4 — A passagem aos restantes graus não será por promoção obrigatória.

5 — Os graus IV, V e VI dos quadros corresponderão, respectivamente, às categorias de chefe de serviços, chefe de divisão e director.

6 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau, sem prejuízo do estabelecido neste ACTV para as substituições temporárias e do estabelecido para as funções transitórias inicialmente desempenhadas, a que se referem as alíneas seguintes:

- a) Os quadros devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- b) No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais do que um dos

graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

## 7 — Características das funções dos diferentes graus:

### 7.1 — Categoria do grau I:

- a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular e sob controlo de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;
- c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controle permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

### 7.2 — Categoria do grau II:

- a) Assistência a quadros de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este ACTV;
- c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligados a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

### 7.3 — Categorias do grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudos, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

### 7.4 — Categorias do grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a controle quanto à validade das conclusões mais aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade.

### 7.5 — Categoria do grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações

quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

#### 7.6 — Categoria do grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa da definição da política global da empresa;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controle financeiro da empresa.

#### Rodoviários

I) Só podem ser candidatos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Possuam as habilitações mínimas legais;
- b) Possuam carta de condução profissional.

#### II) Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

#### III) Outras:

1 — Quando conduzam veículos pesados ou veículos de distribuição, serão acompanhados por distribuidor ou ajudante, ou eventualmente motorista, salvo quando a empresa entender que é desnecessário.

2 — Se se verificar algum acidente de viação directamente imputável à ausência de um acompanhante a responsabilidade do acidente será assumida pela empresa.

3 — Para além das tarefas constantes da definição de funções, o motorista de ligeiros poderá ainda transportar passageiros, correspondência e pequenos volumes.

#### Técnicos de desenho

I) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos se, entretanto, tiverem completado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização de desenho ou o curso de formação profissional ministrado pelo serviço de formação profissional e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos;
- c) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho estão sujeitos à carreira máxima prevista no acordo, salvo quando em menor prazo cumprem as funções previstas para a categoria imediata;
- d) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnico profissional dos trabalhadores;
- e) Os trabalhadores técnicos de desenho com funções de coordenação têm direito à remuneração superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que coordena.

#### Telecomunicações

Curso geral dos liceus ou equivalente, com adequados conhecimentos de línguas estrangeiras, ou candidato já titular de certificado de habilitações reconhecido pelo sindicato.

#### Trabalhadores de transportes fluviais e trabalhadores maquinistas práticos

Admissão, carreira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais

A admissão, carteira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais regular-se-ão pelas

disposições legais aplicáveis, em especial pelo Regulamento de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45 969, de 15 de Outubro de 1964, com as várias alterações nele introduzidas.

#### Recrutamento

1 — O recrutamento dos trabalhadores inscritos marítimos a bordo dos navios e para os quadros de terra do armador far-se-á através das escalas dos respectivos sindicatos, na observância dos estatutos destes e da lei das associações sindicais e demais legislação aplicável, imperativa ou supletiva.

2 — A requisição para o recrutamento dará entrada no respectivo sindicato com a antecedência mínima de dois dias (quarenta e oito horas) da saída do navio, com excepção de casos inesperados ou de força maior, que serão atendidos na medida do possível, desde que justificados.

3 — Sempre que haja recrutamento ou embarque de qualquer trabalhador, será obrigatória credencial do respectivo sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador desde que para tal tenha fundamento, devendo disso dar conhecimento ao sindicato.

#### Deveres dos trabalhadores maquinistas práticos

1 — À secção de máquinas compete, nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo ou não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;
- b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- c) Em caso de entupimento de ralos de esgoto, dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias, só terá lugar a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

- c) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção das máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;
- d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários e sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Os maquinistas práticos, para além dos deveres constantes da cláusula 13.ª do presente ACTV, são ainda responsáveis pelo:

- a) Funcionamento de toda a aparelhagem mecânica e eléctrica dentro e fora da casa das máquinas, providenciando pela sua reparação em caso de avaria;
- b) Execução de pequenas reparações;
- c) Manutenção das máquinas e ou motores e conservação das instalações;
- d) Disciplina do pessoal da sua secção.

4 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente de máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

5 — Nenhum tripulante do convés ou das máquinas poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a embarcação estiver a trabalhar, salvo quando se tratar de operações de carga e não houver interferência das máquinas abordo.

#### Deveres dos trabalhadores fluviais

São deveres dos trabalhadores fluviais:

- a) Limpar e conservar interior e exteriormente as embarcações das cintas para cima, excluindo porões, nos estaleiros ou fora deles;
- b) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Os tripulantes devem proceder ao arrumo da carga em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

#### Deveres do mestre de tráfego local

1 — São deveres do mestre de tráfego local:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

- e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste ACTV;
- f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;
- g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
- h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
- i) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes ou à embarcação;
- j) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- k) Orientar as cargas e descargas das embarcações e medir e ou contar os produtos que receber e entregar assumindo a responsabilidade respectiva, elaborando toda a documentação relativa aos produtos movimentados;
- l) Participar imediatamente à hierarquia as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

2 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadoria quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

#### Transmissão de ordens

1 — Aos domingos e feriados não podem ser dadas ordens aos tripulantes, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera dentro do horário normal de trabalho, ressalvando-se as exceções consignadas no Regulamento de Inscrição Marítima RIM.

2 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho, por períodos a cada embarcação de transporte de combustíveis.

3 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20 horas, das 21 às 24 horas e das 0 às 8 horas.

4 — O pagamento do trabalho no período das 0 às 8 horas será devido nos termos da alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo se se tratar de trabalho efectuado em antecipação ou prolongamento.

5 — As empresas procurarão manter, salvo motivo imperioso de serviço, o intervalo de descanso de dez horas consecutivas, previsto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, entre o fim de um período de trabalho efectivo e o início do seguinte.

#### Serviço de vigia

1 — É vedado aos tripulantes após a prestação do período normal de trabalho o serviço de vigia.

2 — Os lugares de vigia terão de ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos, que preencham os requisitos legais, tendo a empresa de fazer a sua requalificação aos respectivos sindicatos.

2.1 — Aos indivíduos que à data da publicação deste ACTV já exerçam as funções de vigia da marinha mercante, será permitido continuarem no desempenho daquelas funções.

2.2 — É proibido subcontratar pessoal para serviço de vigia, desde que tal facto faça perigar os postos de trabalho existentes.

2.2.1 — As empresas outorgantes diligenciarão no sentido de que as empresas subcontratantes cumpram os requisitos legais em matéria de recrutamento de pessoal de vigia.

#### Perda de haveres

Em caso de naufrágio ou qualquer outro desastre em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será de 6000\$ por cada trabalhador ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização.

#### Subsídios especiais para trabalhadores fluviais

1 — Quando a propulsão do navio for feita por máquinas de combustão interna ou caldeiras queimando combustíveis líquidos (nafta, petróleo ou seus derivados), os trabalhadores do serviço de máquinas receberão a título de compensação por serviços tóxicos e depauperantes, enquanto durar essa situação, um subsídio de 10% sobre a remuneração base da tabela.

1.1 — Para nivelamento de ordenado, aos mestres de tráfego fluvial das embarcações motorizadas será atribuído igual subsídio, nas mesmas condições.

2 — Os motoristas práticos e mestres de tráfego local que prestem serviço em embarcações com máquinas superiores a 600 H. P., e durante o tempo em que exerçam tais funções, terão direito a um acréscimo de 20% sobre a remuneração base mínima obrigatória.

3 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e desgasificação de navios os tripulantes ao seu serviço terão direito a receber, e apenas enquanto a situação se mantiver, um subsídio de 25% sobre as remunerações da tabela.

4 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar serviço fora da barra, os seus tripulantes terão direito a um subsídio de 100% sobre as retribuições auferidas enquanto durar aquele trabalho.

4.1 — Todos os subsídios atrás referidos incidirão unicamente sobre o custo da hora normal efectivamente prestada, quaisquer que sejam as circunstâncias em que o trabalho seja prestado.

4.2 — Tais subsídios não incidirão, em consequência, sobre a taxa especial devida por trabalho extraordinário, por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

#### Notas

I) As expressões «não acordado», «suspensão» e «controvertido», utilizadas no presente ACTV têm o mesmo significado.

II) Pé de página à cláusula 96.<sup>a</sup>:  
«Condições físicas» abrange também «condições mentais» para o desempenho das funções.

III) Pé de página à definição da função de contínuo:  
Neste ACTV entende-se que na expressão «outros serviços auxiliares de escritório» poder-se-á incluir, esporadicamente e quando necessário, a tarefas de arrumação dentro do escritório.

#### Topógrafos

Possuir um curso de uma escola oficial ou oficialmente reconhecida, de topografia ou equivalente.

#### ANEXO III

**Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.**

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Auditor interno;  
Contabilista — graus 3, 4, 5 e 6;  
Director ou chefe de departamento;  
Economista — graus 3, 4, 5 e 6;  
Licenciado em Engenharia — graus 3, 4, 5 e 6;  
Profissional de engenharia — graus 3, 4, 5 e 6;  
Superintendente de instalações.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Auditor interno auxiliar:

Contabilista — graus 1 e 2;  
Economista — graus 1 e 2;  
Licenciado em Engenharia — graus 1 e 2;  
Profissional de engenharia — graus 1 e 2.

###### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos;  
Chefe de vendas;  
Representante;  
Superintendente;  
Analista-chefe;  
Analista principal.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado (químico);  
Encarregado de armazém;  
Encarregado (electricista);  
Encarregado (metalúrgico);  
Encarregado de refeitório;  
Mestre de tráfego local;  
Supervisor de aviação;  
Inspector técnico.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de métodos (escritórios);  
Agente de métodos (metalúrgicos);  
Chefe da operação;  
Chefe da operação e planificação;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Enfermeiro;

Escriturário especializado;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Maquinista prático;  
Secretária;  
Supervisor de telecomunicações.

##### 4.2 — Produção:

Assistente operacional;  
Desenhador maquetista;  
Desenhador projectista;  
Técnico construtor civil;  
Topógrafo;  
Técnico de controlo de qualidade.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador de telex;  
Repcionista.

###### 5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

###### 5.3 — Produção:

Analista;  
Carpinteiro/marceneiro;  
Controlador de qualidade;  
Desenhador;  
Foguetista;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de instrumentos de precisão;  
Mecânico montador de sistemas de queima;  
Oficial (electricista);  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Operador de abastecimentos e distribuição;  
Preparador de insecticidas;  
Operador de *blending*;  
Operador-sondador;  
Perfurador de detergentes.

###### 5.4 — Outros:

Aeroabastecedor;  
Cozinheiro;  
Fiel de armazém;  
Fotógrafo especializado;  
Marinheiro;  
Motorista (de ligeiros e pesados);  
Aeroabastecedor qualificado.

##### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de escritório;  
Cobrador;  
Conferente de armazém;  
Copeiro/cafeteiro;  
Dactilógrafo;  
Empregado de balcão;  
Operador de empilhador;

Operador de serviços de armazém;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Condutor/ajudante de motorista;  
Lubrificador de garagens;  
Operador de enchimento de gases.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estafeta;  
Guarda;  
Lavador;  
Porteiro;  
Servente de armazém;  
Trabalhador de limpeza e contínuo.

Profissionais integráveis em dois níveis:

Analista programador — 1/21;  
Assistente administrativo — 1/21;  
Técnico administrativo — 2.1/4.1;  
Técnico administrativo principal — 2.1/4.1;  
Operador de movimentação — 5.3/6.2;  
Telefonista-chefe — 5.4/6.1;  
Chefe da divisão — 1/2.1;  
Chefe de serviços — 1/2.1;  
Chefe de secção — 2.1/3;  
Coordenador de vendas — 2.1/3;  
Despachante privativo — 2.2/4.2;  
Programador de informática — 2.1/4.1;  
Operador de recolha de dados — 5.1/6.1;  
Chefe de equipa — 3/5.3.

**ANEXO IV**

**Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração**

Grupos/graus	Profissões
Grupo A — grau VI . . . .	Director ou chefe de departamento.
Grupo B — grau V . . . .	Chefe de divisão.
Grupo C — grau IV . . . .	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação.
Grupo D — grau III . . . .	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.

Grupos/graus	Profissões
Grupo E — grau II . . . .	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.
Grupo F — grau I-B . . .	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário.
Grupo G — grau I-A . . .	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade.
Grupo H . . . . .	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinistas de 1. <sup>a</sup> classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1. <sup>a</sup> (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I . . . . .	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. <sup>a</sup> Lubrificador. Maquinista de 2. <sup>a</sup> classe. Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2. <sup>a</sup> Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> .

Grupos/graus	Profissões
Grupo I .....	Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J .....	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K .....	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L .....	Trabalhador de limpeza.

## ANEXO V

### Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal — Euros
A .....	VI	2 308
B .....	V	1 759
C .....	IV	1 585
D .....	III	1 351
E .....	II	1 120
F .....	I-B	1 028
G .....	I-A	920
H .....	—	797
I .....	—	705
J .....	—	658
K .....	—	564
L .....	—	521

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

### Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de

8% aplicada em 1993, 5,7% aplicada em 1994, 5% aplicada em 1995, 4,75% aplicada em 1996, 3,5% aplicada em 1997, 3,5% aplicada em 1998, 3,5% aplicada em 1999, 3,5% aplicada em 2000, 4% aplicada em 2001, 4% aplicada em 2002 e 3,6% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho oito empresas e 3128 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Abril de 2004.

Pelas empresas SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAO — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
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 de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

*Rui Pedro Melo Ferreira*, mandatário.  
*Rodrigo Manuel Ferreira Pinho*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Depositado em 23 de Agosto de 2004, a fl. 68 do livro n.º 10, com o n.º 109/2004, 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

#### **Sind. Independente de Professores e Educadores — SIPE — Alteração**

Alteração, aprovada em congresso extraordinário realizado em 29 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede e âmbito**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

É constituída uma associação sindical denominada Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE.

###### Artigo 2.º

###### **Âmbito profissional**

O Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE é uma associação sindical de educadores e professores de todos os graus, ramos e sectores de ensino público, privado, cooperativo e instituições privadas de solidariedade social, de técnicos de educação, bem como de formadores ou investigadores em educação.

###### Artigo 3.º

###### **Âmbito geográfico**

O âmbito geográfico do Sindicato Independente de Professores e Educadores abrange o território nacional, bem como núcleos de docentes no estrangeiro.

###### Artigo 4.º

###### **Sede**

1 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores tem a sua sede nacional na cidade do Porto,

na Rua da Igreja de Cedofeita, 27, 4050-306 Porto, e terá, em cada distrito, secretariados em conformidade com as necessidades organizativas.

2 — Os secretariados funcionarão subordinados aos princípios consagrados nos presentes estatutos.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos princípios fundamentais, objectivos e competências**

###### Artigo 5.º

###### **Princípios fundamentais**

1 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, democracia, independência, de um sindicalismo activo e participado e de uma concepção ampla de sindicalismo.

2 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos a sindicalizarem-se independentemente das opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores reconhece e defende a democracia sindical, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

4 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores defende a independência sindical como garantia de autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores apoia as reivindicações de quaisquer trabalhadores, sendo com eles solidário em tudo o que não colida com os seus princípios fundamentais e com a liberdade, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

6 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo lutam pela construção da democracia.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — O SIPE — Sindicato Independente de Educadores e Professores reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SIPE subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 7.º

##### Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato Independente de Professores e Educadores:

- 1) Defender firme e coerentemente os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;
- 2) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como a situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- 3) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos seus associados sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- 4) Promover o desenvolvimento da educação e da cultura com base no princípio de que todos os cidadãos a ambas têm direito ao longo da sua vida;
- 5) Contribuir democraticamente para a construção de uma sociedade assente nos princípios da solidariedade, justiça, liberdade e igualdade de todos os seres humanos.

#### Artigo 8.º

##### Competências

Ao Sindicato Independente de Professores e Educadores compete, nomeadamente:

- a) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- b) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;

- c) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- d) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e ensino;
- e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- h) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;
- i) Participar na definição das grandes opções de política educativa científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, quaisquer órgãos que para o efeito se criem.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos sócios

#### Artigo 9.º

##### Filiação

1 — Podem ser sócios do Sindicato Independente de Professores e Educadores:

- a) Os educadores, professores, formadores, técnicos de educação e investigadores que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;
- b) Os trabalhadores referidos na alínea a) em situação de reforma, aposentação, baixa ou licença;
- c) Os sócios que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou de representações sindicais.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da comissão executiva da comissão directiva, através de proposta subscrita pelo interessado, e implica a aceitação dos estatutos.

4 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

5 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho nacional, alegando o que houver por conveniente.

6 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remeterá o processo ao conselho nacional.

7 — Ouvido o interessado, o conselho nacional decidirá, em última instância, na sua primeira reunião.

## Artigo 10.º

### Direitos dos associados

Os direitos dos associados são os seguintes:

- a) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- d) Ser informados sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- e) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção que lesem alguns dos seus direitos;
- f) Abandonar a qualidade de sócio do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva da direcção, por correio;
- g) Apelar para o conselho nacional no caso da sanção de expulsão;
- h) Ser defendidos pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- i) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- j) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes do Sindicato.

§ único. A capacidade eleitoral activa adquire-se com o termo de seis meses de sócio e a passiva com um ano de sócio.

## Artigo 11.º

### Deveres dos associados

Os deveres dos associados são os seguintes:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manterem-se delas informados e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados, salvo por motivo devidamente justificado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenham conhecimento;
- d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a aposentação, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego e ainda o abandono do exercício da actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 12.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) O solicitem através de carta dirigida à comissão executiva;
- b) Faltarem ao pagamento de quotização sem motivo justificado por período superior a três meses e, se depois de avisados pela direcção do Sindicato, não efectuarem o pagamento dentro de um mês;
- c) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão;
- d) Deixem de exercer voluntariamente actividade profissional.

## Artigo 13.º

### Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional sob proposta da direcção.

## SECÇÃO II

### Da quotização

## Artigo 14.º

### Quotização

1 — O valor da quota mensal de cada associado será o correspondente a 0,6% do seu vencimento base ilíquido recebido mensalmente.

2 — A cobrança das quotas compete ao Sindicato Independente de Professores e Educadores.

3 — O valor da quota dos associados em situação de reforma será correspondente a 0,2% do montante da sua pensão.

4 — Os sócios em situação de licença de longa duração podem beneficiar de redução de quota desde que o solicitem à comissão directiva do Sindicato, por escrito.

## Artigo 15.º

### Isenção de quota

Encontram-se isentos de quotas os sócios que:

- a) Se encontrem desempregados;
- b) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório;
- c) Unilateralmente forem suspensos de vencimento pela entidade empregadora.

## SECÇÃO III

### Do regime disciplinar

## Artigo 16.º

### Regime disciplinar

Incorrem em sanções disciplinares os sócios que:

- a) Infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos, devidamente aprovados, pelos órgãos sindicais competentes;

- b) Praticuem actos lesivos do interesse do Sindicato Independente de Professores e Educadores ou dos seus associados.

#### Artigo 17.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares a aplicar aos sócios são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

#### Artigo 18.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão fiscal e disciplinar.

2 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

3 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao acusado e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

4 — O acusado produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

5 — O número de testemunhas não excederá três por cada facto.

6 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3 do presente artigo.

7 — Cabendo a decisão ao conselho nacional, o prazo que alude o número anterior será de 120 dias.

8 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 do presente artigo, e, quando não recorrida, comunicada à comissão directiva.

#### Artigo 19.º

##### Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho nacional no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final no disposto no n.º 8 do artigo 18.º

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 20.º

##### Órgãos do Sindicato

Constituem órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- c) O conselho nacional;
- d) A comissão fiscal e disciplinar;
- e) A direcção nacional, composta e exercida colegialmente pelo conselho directivo e pelos secretariados regionais.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 21.º

##### Competências

É da competência do congresso:

- a) A aprovação do regimento do congresso;
- b) A aprovação e alteração dos estatutos;
- c) A eleição dos órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 45.º dos presentes estatutos;
- d) Apreciar actividade do Sindicato Independente de Professores e Educadores;
- e) Debater as questões pedagógicas e sócio-profissionais que lhe sejam submetidas pelo conselho nacional, por sua iniciativa ou a pedido da direcção;
- f) Aprovar o programa de acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores;
- g) Deliberar sobre a destituição no todo ou em parte da direcção e da comissão fiscal e disciplinar;
- h) Apreciar e propor sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 22.º

##### Convocação

1 — A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, através de avisos convocatórios publicados nos locais de trabalho e em pelo menos um jornal de circulação nacional, com a antecedência de, no mínimo, 30 ou 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

2 — Da convocatória constarão a ordem de trabalhos, o dia ou os dias, o horário e o local de funcionamento.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente uma vez por ano, por convocação do conselho nacional.

2 — O congresso reúne extraordinariamente quando convocado pela direcção, pelo conselho nacional ou por, no mínimo, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 24.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é composto por delegados:

- a) Eleitos em conformidade com o disposto no n.º 3 do presente artigo e no artigo 26.º dos estatutos;
- b) Por inerência.

2 — Os delegados por inerência são:

- a) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) A comissão directiva da direcção;
- c) Três elementos de cada secretariado regional da direcção, sendo um deles o respectivo secretário regional;
- d) Os membros efectivos da comissão fiscal e disciplinar.

3 — Além dos delegados por inerência, cada círculo eleitoral tem direito a eleger um delegado por cada 40 sócios.

#### Artigo 25.º

##### Composição, eleição e reunião da mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por cinco elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2 — A mesa do congresso é eleita por voto directo, secreto e universal em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

3 — A mesa do congresso reúne entre si sempre que convocada pelo seu presidente.

#### Artigo 26.º

##### Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das secções no congresso;
- b) Dar publicidade às deliberações do congresso.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa:

- a) Convocar o congresso e o conselho nacional;
- b) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- c) Representar o Sindicato Independente de Professores e Educadores nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- d) Participar, quando quiser, nas reuniões de direcção do Sindicato Independente de Professores e Educadores, não tendo contudo direito a voto;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho nacional qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- f) Assegurar o funcionamento das secções do congresso e do conselho nacional e conduzir os respectivos trabalhos;

- g) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos presentes estatutos;
- h) Deferir o pedido de demissão da comissão executiva ou de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais elementos;
- i) Designar uma comissão provisória até à eleição dos novos corpos gerentes.

3 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente e coadjuvá-lo.

4 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional em tudo o que for necessário ao funcionamento deste órgão;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do congresso e do conselho nacional;
- c) Passar certidão das actas do congresso e do conselho nacional, sempre que requerida.

#### Artigo 27.º

##### Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º são eleitos no âmbito de cada região, por voto directo, secreto e universal.

2 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão organizadora, referida no n.º 1 do artigo 27.º e divulgada até ao 15.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

3 — Para efeito da eleição dos delegados ao congresso, cada área dos secretariados regionais do Sindicato Independente de Professores e Educadores funciona como um círculo eleitoral.

#### Artigo 28.º

##### Organização e funcionamento do congresso

1 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão da competência da comissão organizadora designada pela direcção do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

2 — É da competência do congresso a aprovação do regimento que regulará o funcionamento, poderes, atribuições e deveres dos seus elementos.

3 — O número de delegados ao congresso será fixado em regulamento eleitoral pelo conselho nacional, que resultará, obrigatoriamente, da composição referida do artigo 23.º dos presentes estatutos.

## SECÇÃO II

### Do conselho nacional

#### Artigo 29.º

##### Composição

O conselho nacional é composto:

- a) Pela mesa do conselho nacional;
- b) Pela direcção (conselho directivo da direcção e dois elementos dos secretariados regionais da

direcção, sendo um deles, obrigatoriamente, o secretário regional);

- c) Pela comissão fiscal e disciplinar.

### Artigo 30.º

#### Mesa do conselho nacional

A mesa do conselho nacional é constituída pelos mesmos elementos da mesa do congresso.

### Artigo 31.º

#### Competências

1 — O conselho nacional é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

2 — Compete ao conselho nacional:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da sua competência;
- e) Marcar as datas de reuniões do congresso;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção e pela comissão directiva;
- g) Aprovar o seu regulamento interno;
- h) Apreciar e propor ao congresso a destituição da direcção e da comissão fiscal e disciplinar, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- i) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- j) Delimitar geograficamente as áreas de competência dos secretariados regionais, sob proposta da comissão directiva;
- k) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- l) Requerer a convocação do congresso extraordinário, nos termos dos presentes estatutos, para exercício das suas competências;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
- n) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;
- o) Apreciar e aprovar a entrada em funcionamento dos secretariados regionais, sob proposta da direcção;
- p) Eleger os elementos dos secretariados regionais que ainda não tenham entrado em funcionamento;
- q) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- r) Propor ao congresso alteração dos estatutos.

3 — As deliberações do conselho nacional, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

### Artigo 32.º

#### Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes ao ano e extraordinariamente a requerimento:

- a) Da comissão directiva;
- b) Da comissão fiscal e disciplinar;
- c) De um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

## SECÇÃO III

### Da comissão fiscal e disciplinar

### Artigo 33.º

#### Composição, eleição

A comissão fiscal e disciplinar é composta por cinco associados (três efectivos e dois suplentes) eleitos em cada quadriénio pelo congresso de entre os seus membros por voto directo, secreto e universal, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

### Artigo 34.º

#### Competências

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão directiva sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscal e disciplinar:

- a) Examinar regularmente a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, os relatórios financeiros, o orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direcção ao congresso ou ao conselho nacional;
- c) Apresentar ao congresso, ao conselho nacional e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

## SECÇÃO IV

### Da direcção

#### Artigo 35.º

##### Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente:

- a) Pela comissão directiva;
- b) Pelos secretariados regionais.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos nos termos dos presentes estatutos perante o congresso e o conselho nacional.

3 — Quando da composição prevista no n.º 1 resultar um número par, o 1.º suplente da comissão directiva passará a integrar, de direito, a direcção.

#### Artigo 36.º

##### Reunião

A direcção reúne, convocada pelo presidente:

- a) Obrigatoriamente, em plenário, pelo menos duas vezes por ano;
- b) Extraordinariamente, de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário.

#### Artigo 37.º

##### Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Apresentar e submeter à discussão do congresso o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, de acordo com os presentes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;
- e) Decretar a greve, sob proposta da comissão directiva, por período não superior a dois dias;
- f) Exercer as funções que estatutariamente ou legalmente sejam da sua competência.

#### Artigo 38.º

##### Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da comissão directiva é presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a comissão directiva e a direcção;
- c) Assegurar, juntamente com o elemento da comissão directiva responsável pela tesouraria e administração, a gestão corrente do Sindicato;
- d) Propor à comissão directiva a lista de dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial, em cada ano lectivo;

- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos.

#### Artigo 39.º

##### Composição e reunião

1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato.

2 — A comissão directiva é composta por:

- a) 1 presidente;
- b) 2 vice-presidentes;
- c) 3 secretários;
- d) 188 vogais;
- e) 15 suplentes, no mínimo.

3 — A comissão directiva reúne sempre que necessário.

#### Artigo 40.º

##### Eleição da comissão directiva

A comissão directiva é eleita em cada quadriénio pelo congresso de entre os seus membros, por voto directo, secreto e universal, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

#### Artigo 41.º

##### Competências

1 — Compete à comissão directiva:

- a) Aprovar o seu regulamento interno;
- b) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados regionais;
- c) Executar as deliberações tomadas pelo congresso ou conselho nacional, no que lhe diga respeito;
- d) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nos presentes estatutos;
- e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- g) Sob proposta do presidente, designar os órgãos responsáveis por quaisquer departamentos que venham a ser criados no âmbito da formação, da acção social ou outros.

2 — A comissão directiva funcionará também em comissão executiva e nos termos do disposto nos artigos 41.º e 42.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 42.º

##### Comissão executiva da comissão directiva

1 — A comissão directiva funcionará também em comissão executiva, da qual farão parte:

- a) O presidente;
- b) Os dois vice-presidentes;

- c) Os três secretários da comissão directiva da direcção;
- d) Outros elementos por ela designados.

2 — As deliberações da comissão executiva serão transmitidas aos restantes membros da direcção.

3 — A comissão executiva reunirá sempre que necessário.

#### Artigo 43.º

##### Competências da comissão executiva da comissão directiva

1 — Compete à comissão executiva:

- a) Prestar informação escrita aos sócios, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- b) Decidir da admissão e cancelamento da admissão de sócios nos termos dos presentes estatutos;
- c) Fazer a gestão dos recursos humanos;
- d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do Sindicato Independente de Professores e Educadores;
- e) Exercer a competência na alínea a) do artigo 56.º;
- f) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;
- g) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras de acordo com estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho nacional;
- h) Gerir os fundos do Sindicato, responsabilizando-se os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
- i) Sob proposta do presidente, designar os órgãos responsáveis por quaisquer departamentos que venham a ser criados.

2 — A comissão executiva exercerá também as competências que lhe forem delegadas pela comissão directiva ou pela direcção.

## CAPÍTULO V

### Da organização regional

#### Artigo 44.º

##### Órgãos regionais

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada por:

- a) Secretariados regionais;
- b) Assembleia regional de delegados sindicais.

2 — São criados os seguintes secretariados regionais, cujos âmbitos geográficos constituem círculos eleitorais próprios:

- a) O Secretariado Regional do Porto, que compreende os concelhos de Porto, Vila Nova de Gaia, Gondomar, Valongo, Maia e Matosinhos;
- b) O Secretariado Regional do Porto Este, que compreende os concelhos de Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel;

- c) O Secretariado Regional do Porto Norte, que compreende os concelhos de Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Vila do Conde e Trofa;
- d) O Secretariado Regional de Aveiro Sul, que compreende os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Castelo de Paiva, Estarreja, Ilhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro e Sever do Vouga;
- e) O Secretariado Regional de Aveiro Norte, que compreende os concelhos de Arouca, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Vagos e Vale de Cambra;
- f) O Secretariado Regional de Beja, que compreende o distrito de Beja;
- g) O Secretariado Regional de Braga Norte, que compreende os concelhos de Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Póvoa de Lanhoso, Vila Verde, Terras de Bouro e Vila Nova de Famalicão;
- h) O Secretariado Regional de Braga Sul, que compreende os concelhos de Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães, Vizela e Vieira do Minho;
- i) O Secretariado Regional de Bragança, que compreende o distrito de Bragança;
- j) O Secretariado Regional de Castelo Branco, que compreende o distrito de Castelo Branco;
- k) O Secretariado Regional de Coimbra, que compreende o distrito de Coimbra;
- l) O Secretariado Regional de Évora, que compreende o distrito de Évora;
- m) O Secretariado Regional de Faro, que compreende os concelhos de Albufeira, Alcoutim, Castro Marim, Faro, Loulé, Olhão, São Brás de Alportel, Tavira e Vila Real de Santo António;
- n) O Secretariado Regional da Guarda, que compreende o distrito da Guarda;
- o) O Secretariado Regional de Leiria, que compreende o distrito de Leiria;
- p) O Secretariado Regional de Lisboa, que compreende os concelhos de Lisboa, Oeiras, Cascais, Amadora, Odivelas e Sintra;
- q) O Secretariado Regional da Zona Norte de Lisboa, que compreende os concelhos de Loures, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Azambuja;
- r) O Secretariado Regional da Zona Oeste de Lisboa, que compreende os concelhos de Alenquer, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Mafra e Torres Vedras;
- s) O Secretariado Regional de Portalegre, que compreende o distrito de Portalegre;
- t) O Secretariado Regional de Portimão, que compreende os concelhos de Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo;
- u) O Secretariado Regional de Santarém, que compreende o distrito de Santarém;
- v) O Secretariado Regional de Setúbal, que compreende o distrito de Setúbal;
- w) O Secretariado Regional de Viana do Castelo, que compreende o distrito de Viana do Castelo;
- x) O Secretariado Regional de Vila Real, que compreende o distrito de Vila Real;
- y) O Secretariado Regional de Viseu, que compreende o distrito de Viseu;

- z) O Secretariado Regional dos Açores, que compreende a Região Autónoma dos Açores;
- aa) O Secretariado Regional da Madeira, que compreende a Região Autónoma da Madeira.

3 — Os secretariados regionais criados no número anterior entram em funcionamento logo que eleitos os elementos que os constituam.

## SECÇÃO I

### Dos secretariados regionais

#### Artigo 45.º

##### Funcionamento, reunião e composição dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais regem-se por um regulamento geral emanado pela comissão directiva.

2 — Sem prejuízo da regulamentação referida no n.º 1 do presente artigo, cada secretariado elaborará um regulamento interno e específico.

3 — Os secretariados regionais são compostos por no mínimo 7 e no máximo 42 elementos efectivos e ainda no mínimo 2 e no máximo 4 membros suplentes, sendo o primeiro da lista o secretário regional.

#### Artigo 46.º

##### Eleição

1 — Os secretariados regionais são eleitos pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos em lista conjunta com os outros órgãos do sindicato.

2 — A eleição dos elementos dos secretariados regionais que ainda não tenham sido eleitos pelo congresso, e consequentemente não tenham entrado em funcionamento, pode ser efectuada pelo conselho nacional, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 30.º

#### Artigo 47.º

##### Reunião

1 — O secretariado regional reúne mensalmente e sempre que necessário.

2 — Reunirá ainda, sempre que necessário, com a comissão executiva da comissão directiva do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

#### Artigo 48.º

##### Competência

1 — Compete aos secretariados regionais:

- a) Organizar e dinamizar a vida sindical na respectiva região;
- b) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- c) Elaborar, organizar e manter actualizado o inventário dos bens do Sindicato Independente de Professores e Educadores correspondente à região;
- d) Organizar e manter actualizado o ficheiro de associados e delegados sindicais da região;

- e) Realizar as tarefas delegadas em conformidade com os estatutos;
- f) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à comissão directiva do Sindicato;
- g) Promover a ligação dos associados com os delegados sindicais, apoiando-os individualmente dentro da respectiva área sindical;
- h) Promover a dinamização da actividade dos delegados sindicais;
- i) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Apresentar contas à direcção do Sindicato Independente de Professores e Educadores até 15 de Fevereiro e 15 de Outubro de cada ano civil;
- k) Propor, discutir e deliberar, em reuniões plenárias da direcção, sobre a melhor aplicação do plano de acção aprovado em congresso, assim como de todos os assuntos subjacentes que lhe sejam propostos.

2 — A comissão executiva da comissão directiva exercerá as competências referidas nas alíneas j) e k) no número anterior do presente artigo em relação aos secretariados regionais referidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 43.º

#### Artigo 49.º

##### Comissão provisória regional

1 — Sempre que um secretariado regional se demita, a comissão executiva designará uma comissão provisória, que será ratificada pelo conselho nacional assim que este reúna.

2 — A comissão provisória exercerá funções de gestão até à realização de eleições.

## SECÇÃO II

#### Artigo 50.º

##### Da reunião dos delegados sindicais

1 — A reunião dos delegados sindicais é um órgão consultivo e de cooperação com o secretariado regional, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando ao levantamento e estudo dos problemas laborais do respectivo âmbito.

2 — A convocação dos delegados sindicais compete ao secretário regional, por sua iniciativa ou de, pelo menos, um terço dos delegados.

## CAPÍTULO VI

### Da organização de base

#### SECÇÃO I

##### Dos núcleos sindicais de base

#### Artigo 51.º

##### Constituição e competências do núcleo sindical

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho nacional compete, sob proposta da comissão directiva da direcção ou de um secretariado regional, definir a dimensão mínima e máxima de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar proposta contra propostas no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas do sector.

## SECÇÃO II

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 52.º

##### Dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos dos sindicatos e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais que abrangem junto dos respectivos secretariados regionais.

#### Artigo 53.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Poderá ser eleito delegado sindical qualquer sócio do SIPE que reúna as seguintes condições:

- a) Não fazer parte da direcção do SIPE;
- b) Exercer a sua actividade no local de trabalho juntamente com os associados que irá representar;
- c) Não estar abrangido pelas causas de elegibilidade previstas nos presentes estatutos.

#### Artigo 54.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical realiza-se por escrutínio directo e secreto de entre todos os sócios do SIPE, em pleno gozo dos seus direitos, do núcleo sindical a que pertencem.

2 — Todas as informações referentes ao acto eleitoral deverão ser remetidas, no prazo de oito dias posteriores às eleições, aos secretariados regionais, para verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — O secretário regional deverá confirmar ou contestar a eleição referida no n.º 1 do presente artigo, no prazo de 10 dias, ao delegado eleito e à comissão directiva.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores no prazo de 10 dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, o conselho directivo da direcção oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerce a sua actividade.

6 — O mandato de delegado sindical caducará de dois em dois anos, altura em que se procederá a nova eleição.

#### Artigo 55.º

##### Competências

São competências dos delegados sindicais:

- a) Dinamizar a actividade sindical na região a que estão adstritos, sob a orientação do respectivo secretariado regional;
- b) Analisar e difundir as informações sindicais apresentadas pela direcção e pelo secretariado regional;
- c) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical e servir de elemento de ligação entre o respectivo núcleo sindical e o secretariado regional;
- d) Desempenhar as tarefas que lhe sejam cometidas em conformidade com os presentes estatutos;
- e) Promover a imagem e os princípios do Sindicato e implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do Sindicato, de acordo com a lei vigente.

#### Artigo 56.º

##### Da destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído sempre que:

- a) Tenha pedido a demissão da condição de sócio do Sindicato;
- b) Tenha sido transferido para outro núcleo eleitoral;
- c) Não preencha as condições de elegibilidade.

2 — A destituição do delegado sindical deverá ser comunicada ao secretariado regional, ao qual competirá officiar ao respectivo estabelecimento de ensino e comunicar à comissão directiva do Sindicato, procedendo-se de imediato a nova eleição.

## CAPÍTULO VII

### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

#### Artigo 57.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Através da comissão executiva, receber a quotização dos sócios e demais receitas;
- b) Autorizar a realização de despesas orçamentadas;
- c) Proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho nacional.

## Artigo 58.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do SIPE:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todos os encargos inerentes às actividades do mesmo, efectuadas para prossecução dos fins a que se propõe.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos do exercício

## Artigo 59.º

### Do fundo do Sindicato

1 — O Sindicato terá um fundo sindical destinado prioritariamente à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

1.1 — O conselho nacional, sob proposta da comissão directiva, pode aprovar a utilização de até 50% do fundo sindical, para despesas que proporcionem o aumento do património do Sindicato.

2 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão directiva, por deliberação favorável do conselho nacional.

## Artigo 60.º

### Dos saldos

As contas do exercício elaboradas pela comissão directiva, a apresentar ao conselho nacional, com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### Da fusão ou dissolução do Sindicato

## Artigo 61.º

### Da fusão ou dissolução do Sindicato

1 — A convocatória do congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de ser publicada com, no mínimo, 30 dias de antecedência.

2 — A fusão só poderá ser deliberada pelo congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.

3 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

4 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

## CAPÍTULO IX

### Da revisão dos estatutos

## Artigo 62.º

### Revisão dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais

## Artigo 63.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 20 de Agosto 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 118/2004, a fl. 61 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol — Eleição em 22 e 23 de Maio de 2004 para o mandato de três anos.**

#### Direcção

Presidente — José Pereira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 1940097.

Vice-presidentes:

Jaime Moreira Pacheco, bilhete de identidade n.º 6680675.

Eduardo Augusto da Costa Soares, bilhete de identidade n.º 816988.

Nicolau Tolentino Rodrigues de Castro, bilhete de identidade n.º 81590.

Armando da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 3134621.

Vítor Manuel Perdigão Urbano, bilhete de identidade n.º 2998751.

José Carlos Gonçalves da Silva, bilhete de identidade n.º 2415478.

Doutor Manuel da Silva e Sousa, bilhete de identidade n.º 2840627.

Nicolau Barbosa Lopes Vaqueiro, bilhete de identidade n.º 1935382.  
Vítor Manuel Motas Fernandes, bilhete de identidade n.º 2204201.  
Fernando Paulo Constante Fernandes, bilhete de identidade n.º 6941500.  
Francisco Alexandre Lacerda Chaló, bilhete de identidade n.º 6461676.  
Doutor Jorge Gomes Braz, bilhete de identidade n.º 10135455.  
Fernando Albino de Sousa Chalana, bilhete de identidade n.º 5196906.  
Domingos José Paciência Oliveira, bilhete de identidade n.º 9606322.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, nos termos do artigo 485.º do Código do Trabalho, em 20 de Agosto de 2004.

**Sind. dos Operários da Ind. de Calçado, Malas e Afins dos Dist. de Aveiro e Coimbra — Eleição em 10 de Julho de 2004 para mandato de dois anos (biénio de 2004-2006).**

**Direcção**

Manuel Graça Gomes Costa, 51 anos, sócio n.º 929, bilhete de identidade n.º 56227218, trabalhava na firma ex-Sociedade de Calçado Fémina, L.ª, residente na Rua da Liberdade, 114, 2.º, E, São João da Madeira.  
Maria Fernanda Alves Santos Moreira, 36 anos, sócia n.º 16 616, bilhete de identidade n.º 8224306, trabalha na firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.ª, residente na Rua do Picoto, 7, São João de Ver, Santa Maria da Feira.  
Celeste Fonseca Lameira, 55 anos, sócia n.º 6211, bilhete de identidade n.º 4472453, trabalha na firma MATUGAL, Manufacturas de Calçado, L.ª, residente na Rua das Pedreiras, Almalaguês, Coimbra.  
Manuel Augusto Resende Lopes, 54 anos, sócio n.º 404, bilhete de identidade n.º 6318453, trabalha na firma Calçados Magia, L.ª, residente na Rua de Roberto Vaz Oliveira, 134, 4520-015 Escapães, Santa Maria da Feira.  
Walter Lopes da Silva, 38 anos, sócio n.º 11 738, bilhete de identidade n.º 18001283, trabalha na firma Sociedade Comercial de Calçado (PINTOLIVEIRA) L.ª, residente no lugar do Casal, Palmaz, Oliveira de Azeméis.  
Deolinda Maria Pereira Faty Teixeira, 31 anos, sócia n.º 16 739, bilhete de identidade n.º 11184868, trabalha na firma LUNIK — Fábrica de Calçado, L.ª, residente na Rua do Calvário, 216, Argoncilhe, Santa Maria da Feira.

Luís Ricardo Almeida Matos, 22 anos, sócio n.º 32 415, bilhete de identidade n.º 116691128, trabalha na firma Vasconcelos, L.ª, residente na Rua de Adolfo Coutinho, C-24, Devesa Velha, São João da Madeira.  
Sónia Manuela Ribeiro Melo, 27 anos, sócia n.º 30 937, bilhete de identidade n.º 11096488, trabalha na firma ROHDE-SICLA, L.ª, residente na Rua do Rio, Carreira, Lobão, Santa Maria da Feira.

**Suplentes:**

Maria da Conceição Pereira da Silva, 31 anos, sócia n.º 14 831, trabalha na firma Ecco'let (Portugal), Fábrica de Sapatos, L.ª, Soutelo, Fiães, Santa Maria da Feira.  
Ester Silva, 30 anos, sócia n.º 16 480, bilhete de identidade n.º 11241068, trabalha na firma Basilius — Empresa Produtora de Calçado, S. A., residente na Rua dos 17, 67, lugar das Airas, São João de Ver, Santa Maria da Feira.  
Adélio de Sousa, 31 anos, sócio n.º 21 761, trabalha na firma Tavares & Irmão, L.ª, residente no lugar de Fundo de Vila, bloco 2 entrada 1, D, São João da Madeira.  
Rosa Oliveira Fernandes, 39 anos, sócia n.º 28 554, bilhete de identidade n.º 10725599, trabalha na firma Fábrica de Calçado da Mata, L.ª, residente na Rua de Ferreira de Castro, 94, FR., 6, E, Ovar.  
Cátia Céu Pereira Duro, sócia n.º 34 357, trabalha na firma ROHDE-SICLA, L.ª, residente na Rua do Rio, Carreira, Lourosa, Santa Maria da Feira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Agosto de 2004.

**Sind. dos Trabalhadores na Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, procede-se à rectificação através da publicação integral dos elementos (efectivos e suplentes) que integram o órgão de direcção do Sindicato em epígrafe:

**Direcção**

**Efectivos:**

Adelino Leitão Pereira, morador na Rua de Júlio Dantas, 10, 3.º, direito, 2700 Amadora, empregado de refeitório, sócio n.º 83 402, bilhete de identidade n.º 5861106, de Lisboa.  
Albano Abreu, morador na Rua do Dr. José Saraiva, 32, 1.º, direito, 1800-183 Lisboa, *barman* 1.ª, sócio n.º 52 594, bilhete de identidade n.º 6902931, de Lisboa.

- Alfredo Ricardo Varelas Soares, morador na Praceta de José Correia Serra, 4, 4.º, esquerdo, Laranjeiro, 2800-244 Almada, telefonista de 1.ª, sócio n.º 58 709, bilhete de identidade n.º 6204507, de Lisboa.
- Carlos Alberto Nogueira Joaquim, morador na Rua de Manhiça, lote 447, 3.º, esquerdo, Olivais Sul, 1800-245 Lisboa, cozinheiro de 3.ª, sócio n.º 80 272, bilhete de identidade n.º 8302920, de Lisboa.
- Fernando Carlos Cerqueira Pinto, morador na Rua dos Nazários, Vivenda Rosário, São Marcos, 2735-515 Cacém, empregado de bar, sócio n.º 119 528, bilhete de identidade n.º 10826257, de Lisboa.
- Fernando José Machado Gomes, morador na Rua do Relógio, 6, apartado 2, 7330-999 Marvão, recepcionista de 2.ª, sócio n.º 115 473, bilhete de identidade n.º 9923858, de Portalegre.
- Francisca Maria Piteira Cruz, moradora na Rua de 25 de Abril, 68, Vale do Pereiro, 7040-303 Santa Justa, Arraiolos, operadora de lavandaria, sócia n.º 120 964, bilhete de identidade n.º 6338345, de Évora.
- Francisco José Lopes da Silva, morador na Rua da Cidade de Santarém, lote 300-B, Pinhal do General, 2975 Quinta do Conde, empregado de mesa de 1.ª, sócio n.º 112 099, bilhete de identidade n.º 10930715, de Lisboa.
- Glória Maria Gonçalves Pereira, moradora na Rua do Major Caldas Xavier, 12, 1.º, esquerdo, 2675-309 Odivelas, empregada de quartos, sócia n.º 89 182, bilhete de identidade n.º 8292548, de Lisboa.
- Inácio António Sobral Astúcia, morador na Rua das Vítimas do Fascismo, 18, 1.º, Quinta do Porfírio, Vale Figueira, 2825 Sobreda, cozinheiro 1.ª, sócio n.º 47 707, bilhete de identidade n.º 4592595, de Lisboa.
- Joaquim Pereira Pires, morador na Urbanização da Quinta dos Vidais, lote 5, 1.º, direito, 2900 Setúbal, empregado de mesa, sócio n.º 50 136, bilhete de identidade n.º 2503429, de Setúbal.
- José Costa Cavaco, morador na Rua do Dr. Bento Caeiro, lote 1, 2.º, direito, 7860 Moura, recepcionista de 1.ª, sócio n.º 71 052, bilhete de identidade n.º 6226292, de Beja.
- Maria Odete Ferreira Almeida Rodrigues, moradora na Rua de António Sérgio, 111, 1.º, esquerdo, 2615-040 Alverca, controladora de caixa, sócia n.º 45 244, bilhete de identidade n.º 3729285, de Lisboa.
- Manuel Gomes Faria, morador na Praceta de Manuel da Fonseca, 1, 3.º, esquerdo, 2735-471 Cacém, *barman* de 1.ª, sócio n.º 53 533, bilhete de identidade n.º 5858362, de Lisboa.
- Maria Amélia Barroso Carvalho, moradora na Rua de Azedo Gneco, 15, 2.º, frente, Massamá, 2745-727 Queluz, empregada de enfermaria, sócia n.º 76 242, bilhete de identidade n.º 5746720, de Lisboa.
- Maria Aurora Gomes da Cunha, moradora na Rua de São José, 195, 1.º, porta 12, 2750 Cascais, despenseira, sócia n.º 122 339, bilhete de identidade n.º 5826916, de Lisboa.
- Maria das Dores Oliveira Torres Gomes, moradora na Rua do Cotovelo, 11, 2.º, Tires, 2785 São Domingos de Rana, empregada de bar, sócia n.º 76 910, bilhete de identidade n.º 6659051, de Lisboa.
- Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca, moradora na Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 72, 3.º, direito, 2745-158 Queluz, caixa auxiliar volante, sócia n.º 123 370, bilhete de identidade n.º 8191706, de Lisboa.
- Maria Odete M. A. C. Silva, moradora na Encosta da Carreira, 19, Cobre, 2750 Cascais, contínua, sócia n.º 89 672, bilhete de identidade n.º 6396157, de Lisboa.
- Norberto Nobre Gomes, morador na Rua do Monte, Alverongel, São Pedro, 2300 Tomar, empregado de mesa de 1.ª, sócio n.º 43 775, bilhete de identidade n.º 5006062, de Santarém.
- Rodolfo José Caseiro, morador na Praceta do Professor J. Neves, 10, 1.º, esquerdo, 2735 Cacém, empregado *snack* de 1.ª, sócio n.º 63 952, bilhete de identidade n.º 1596902, de Lisboa.

#### Suplentes:

- Carla Cristina Sequeira Conceição, moradora na Rua do Professor Egas Moniz, 84, 2625-655 Vialonga, operadora de lavandaria, sócia n.º 127 952, bilhete de identidade n.º 10107155.
- Cláudio Bruno Santos N. Martins, morador na Alameda de António Sérgio, 83, 3.º, direito, 2795 Linda-a-Velha, cozinheiro de 1.ª, sócio n.º 127 294, bilhete de identidade n.º 10791088, de Lisboa.
- Cristina Dolores Santinhos Sanches Ferreira, moradora na Quinta de Marvila, Vivenda Gerales, 2685-580 Camarate, preparadora-embaladora, sócia n.º 110 820, bilhete de identidade n.º 7059736, de Lisboa.
- Cristina Dora Gravilha Delgado, moradora na Rua de Alfredo Roque Gameiro, 11, 4.º, direito, 2675-279 Odivelas, cozinheira de 3.ª, sócia n.º 105 214, bilhete de identidade n.º 8121823.
- Isaura Maria Baeta Silva Santos, moradora na Rua de Catarina Eufêmia, 9, rés-do-chão, 2860-443 Moita, empregada de mesa, sócia n.º 127 515, bilhete de identidade n.º 8615558, de Lisboa.
- Leonor Ramalho Sacramento Carvalho, moradora na Rua do Aquário do Mirante, 57, 1.º, C, 2745-019 Queluz, governanta de andares, sócia n.º 82 751, bilhete de identidade n.º 4282286, de Lisboa.
- Maria Helena Santos Almeida Rocha, moradora na Rua das Flores, 11-B, 3.º, esquerdo, 2745-158 Queluz, auxiliar técnica de ecografia, sócio n.º 116 712, bilhete de identidade n.º 6012656, de Lisboa.
- Rosa Silvério Alpanse, moradora na Rua da Cidade de Faro, 23, rés-do-chão, Algueirão, 2725 Mem-Martins, cozinheira, sócia n.º 108 735, bilhete de identidade n.º 5910025, de Lisboa.
- Susana Margarida Freitas Machado, moradora no Largo da Romeira, 8, 6.º, esquerdo, Cova da Piedade, 2800-152 Almada, empregada de andares, sócia n.º 123 299, bilhete de identidade n.º 10995607, de Lisboa.
- Vitor Manuel Galiano, morador na Rua da Fábrica da Pólvora, 143, porta 229, 2.º, direito, A, 1300-227 Lisboa, *barman* de 1.ª, sócio n.º 39 767, bilhete de identidade n.º 4794214, de Lisboa.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA)**

Estatutos outorgados por escritura de 17 de Janeiro de 1995 e assembleia geral de 12 de Março de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e fins**

###### Artigo 1.º

A Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) é uma associação de inscrição livre para todas as pessoas singulares ou colectivas que no continente e ilhas adjacentes se dediquem à actividade de inspecções automóveis.

###### Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Coimbra, podendo, por deliberação da assembleia geral, ser transferida para qualquer ponto do País.

###### Artigo 3.º

A Associação tem por fim:

- a) Defender os interesses dos seus associados, representando-os face a pessoas, autoridades, grupos económicos, sindicatos ou qualquer entidade pública ou privada;
- b) Celebrar contratos ou acordos colectivos de trabalho e defender a execução desses contratos e outros compromissos com eles conexos, quer perante os associados, quer perante os sindicatos ou quaisquer outros agrupamentos ou associações;
- c) Desenvolver acções que estimulem o desenvolvimento geral das actividades dos seus associados, quer promovendo ou patrocinando cursos de formação e reciclagem no domínio específico do aperfeiçoamento profissional, quer participando em cursos, seminários e congressos nacionais ou internacionais, que visem os mesmos objectivos;
- d) Desenvolver acções no sentido de dotar a Associação dos meios técnicos, culturais e económicos que permitam a sua constante adaptação às exigências da permanente evolução dos centros de inspeção automóvel;
- e) Desenvolver e consolidar entre os seus associados a solidariedade profissional, tornando-os conscientes dos benefícios da colaboração no âmbito da sua actividade.

###### Artigo 4.º

Para prosseguimento dos seus fins, poderá a Associação filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam a defesa global dos interesses dos serviços.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**

###### Artigo 5.º

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas abrangidas pelo artigo 1.º, competindo à direcção verificar o preenchimento das condições exigidas para a sua admissão.

###### Artigo 6.º

1 — A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião de direcção subsequente à entrada do pedido e só se torna efectiva depois da sua notificação ao candidato.

2 — A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de cinco dias a partir da data da decisão, considerando-se inscrito na data da notificação quando o pedido merecer aprovação.

§ único. Da deliberação da direcção que recusa a admissão poderá o candidato a associado recorrer, no prazo de 30 dias a contar da notificação, para a assembleia geral.

###### Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- 1.º Tomar parte nas assembleias gerais e eleger e ser eleito para os órgãos directivos ou quaisquer comissões;
- 2.º Submeter à direcção ou à assembleia geral as suas sugestões que tenham por convenientes para a actividade;
- 3.º Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção, de acordo com os estatutos;
- 4.º Frequentar a sede e utilizar os serviços que a associação crie para benefício dos associados;
- 5.º Usufruir de quaisquer outros direitos conferidos por estes estatutos ou pelos regulamentos internos.

§ único. Nenhum sócio será admitido a votar em assunto que lhe diga particularmente respeito.

## Artigo 8.º

São deveres do associado:

- 1.º Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos directivos;
- 2.º Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;
- 3.º Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;
- 4.º Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que esta lhes solicite;
- 5.º Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que foram designados;
- 6.º Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da Associação;
- 7.º Pagar a jóia devida pela inscrição e a quota aprovadas pela assembleia geral;
- 8.º Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

## Artigo 9.º

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que apresentem por escrito o seu pedido de demissão;
- b) Os que deixem de estar nas condições referidas no artigo 1.º;
- c) Os que tenham em débito mais de 12 meses de quotas;
- d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

§ 1.º Nos casos das alíneas b) e c), a declaração de perda de qualidade de associado compete à direcção.

§ 2.º No caso da alínea d), deverá a direcção suspender o associado até deliberação da assembleia geral, que reunirá no prazo de 90 dias. A declaração de perda de qualidade de associado terá de ser tomada por maioria da totalidade dos membros efectivos da assembleia geral.

§ 3.º O que deixar de ser associado perde o direito ao património social.

## Artigo 10.º

São suspensos do exercício dos direitos associativos todos os associados que tiverem em débito mais de seis meses de quotas, até integral pagamento, e ainda aquele a quem for aplicada pena de suspensão.

## CAPÍTULO III

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos da Associação

## Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

## Artigo 12.º

1 — Os membros das mesas da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção serão eleitos por dois anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — A eleição para os cargos directivos da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção será da competência da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

## Artigo 13.º

Sempre que por impossibilidade superveniente o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, excepto no que ao presidente da direcção diz respeito, deverão os membros do órgão respectivo designar um substituto.

§ único. No caso de a impossibilidade dizer respeito ao presidente da direcção, deverão realizar-se eleições antecipadas, para o que deverá ser convocada a assembleia geral, no prazo de 30 dias.

## Artigo 14.º

Junto da direcção poderão funcionar comissões especializadas que venham a ser criadas e cujos fins sejam o estatuto dos problemas da associação e a implementação de acções que visem a sua solução.

## Artigo 15.º

É incompatível o exercício cumulativo de cargos sociais da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção.

## Artigo 16.º

Em qualquer dos órgãos referidos no artigo 15.º, cada um dos seus componentes terá direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

## Artigo 17.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos associativos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo no seus impedimentos.

## Artigo 18.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa;
- b) Fiscalizar os actos dos demais órgãos sociais;
- c) Apreciar o relatório das actividades e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;
- d) Eleger de entre todos os associados, sejam ou não membros da direcção ou do conselho fiscal;
- e) Demitir a direcção e ou o conselho fiscal, sempre que se desviem dos fins estatutários ou das deliberações da assembleia geral, para o que exigem três quartos dos votos dos associados presentes;

- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;
- g) Deliberar sobre a integração ou fusão da associação noutras instituições ou sobre a absorção destas na Associação;
- h) Apreçar e aprovar regulamentos internos que lhe sejam apresentados.

#### Artigo 19.º

Os sócios impossibilitados serão representados pelos legais representantes, podendo a mulher casada ser substituída pelo seu marido, e este por aquela, independentemente de haver ou não incapacidade.

#### Artigo 20.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano para apreciar o relatório das actividades e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se referem as alíneas a) e d) do artigo 18.º

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá por convocatória do seu presidente, sempre que este julgar necessário ou a direcção ou o conselho fiscal o solicitem.

3 — Iguamente a assembleia geral reunirá extraordinariamente e a pedido fundamentado, dirigido ao presidente da mesa e subscrito por um quarto dos associados.

#### Artigo 21.º

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos. A data do correio fará prova da data da expedição.

#### Artigo 22.º

1 — A assembleia só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, no mesmo local, meia hora depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 23.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos dos votos dos associados presentes.

3 — Os associados deverão, por meio de carta registada dirigida à direcção, indicar a pessoa ou pessoas que os representarão permanentemente junto da Associação. Na falta de indicação só poderão ser representadas pelos seus administradores ou gerentes, no caso de sociedades, e pelo próprio empresário, nos restantes casos.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 24.º

A representação e gerência associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, eleitos entre os associados.

#### Artigo 25.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório de actividades e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector de actividade;
- g) Propor à assembleia geral a fusão ou integração da Associação noutras instituições ou da absorção destas na Associação;
- h) Filiar ou associar a Associação noutras instituições;
- i) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à Associação;
- j) Delegar qualquer dos seus poderes, genericamente, num ou mais membros da direcção;
- l) Estabelecer delegações em qualquer ponto do País;
- m) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da Associação com a concordância do conselho fiscal, quando se trate de bens imóveis;
- n) Aplicar aos associados as sanções disciplinares estabelecidas nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 35.º;
- o) Propor ao conselho de delegados a irradiação de associados sempre que se encontrem abrangidos pelo previsto na alínea c) do artigo 9.º;
- p) Solicitar à assembleia geral pareceres sobre as matérias em que tal julgue ser necessário.

#### Artigo 26.º

1 — A direcção reunir-se-á na sede social pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou por três dos seus membros e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao presidente a sua orientação e, na falta deste, ao vice-presidente.

#### Artigo 27.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

#### Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

#### Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar semestralmente e sempre que o entenda conveniente a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Dar parecer à direcção sobre a aquisição, alienação ou oneração de imóveis.

#### Artigo 30.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que julgue necessário e de harmonia com a lei.

## CAPÍTULO IV

### Das eleições para os órgãos sociais

#### Artigo 31.º

A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto.

#### Artigo 32.º

Os associados só poderão votar através do seu representante legal junto da Associação.

#### Artigo 33.º

Os associados impossibilitados de estar presentes na assembleia geral eleitoral poderão votar por correspondência, devendo solicitar ao presidente da assembleia geral os respectivos boletins de voto, que, depois de preenchidos, deverão ser endereçados, em envelope fechado, ao presidente da mesa de voto.

#### Artigo 34.º

Cada associado disporá de um voto.

## CAPÍTULO V

### Da disciplina

#### Artigo 35.º

Por infracção das normas estatutárias ou regulamentares, como pela inobservância das deliberações da assembleia geral, ou da direcção, são aplicáveis as seguintes penalidades aos associados:

- 1.º Mera advertência;
- 2.º Censura;
- 3.º Suspensão dos direitos associativos por tempo limitado;
- 4.º Irradiação.

§ único. As penas dos n.ºs 1.º, 2.º e 3.º serão aplicadas pela direcção e a do n.º 4.º pela assembleia geral.

#### Artigo 36.º

1 — A pena de suspensão não poderá exceder um período de 90 dias.

2 — A proposta da pena de irradiação implica obrigatoriamente a suspensão do gozo e exercício dos direitos associativos, a qual começará a correr a partir da data em que o arguido seja ouvido em processo disciplinar.

#### Artigo 37.º

Compete à direcção organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infracções disciplinares.

#### Artigo 38.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa no prazo de 15 dias e sem que da defesa apresentada e provas produzidas se haja tomado inteiro conhecimento.

§ único. O prazo para a defesa pode, em casos excepcionais e em que as circunstâncias o justifiquem, ser prorrogado.

#### Artigo 39.º

Existirá na Associação um cadastro disciplinar relativo à actividade de todas as pessoas singulares ou colectivas nelas inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhes sejam aplicadas com sumária discricção das infracções que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados ao País e à Associação.

#### Artigo 40.º

O associado que se julgue prejudicado com a deliberação da direcção pode dela recorrer para a assembleia geral.

#### Artigo 41.º

Os recursos a que se refere o artigo anterior deverão ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data em que teve conhecimento de tal deliberação, não podendo no entanto ter decorrido mais de 60 dias sobre essa mesma deliberação.

#### Artigo 42.º

Nos recursos para a assembleia geral os recorrentes devem instruir a sua petição com os documentos necessários à prova dos factos alegados.

§ único. Caso não seja possível obter qualquer documento dentro do prazo fixado para a interposição do recurso poderá o interessado solicitar ao presidente da assembleia geral que lhe seja concedido prazo para a sua apresentação ou requerer que o presidente da assembleia geral solicite da direcção qualquer documento necessário à instrução do processo e que conste nos arquivos da Associação.

#### Artigo 43.º

Nos recursos a que se refere o artigo anterior o recorrente pode requerer:

- 1.º Que a assembleia geral ouça o seu depoimento pessoal;

2.º Que proceda à inquirição de testemunhas, até ao máximo de 10.

#### Artigo 44.º

O recurso deve ser julgado pela assembleia geral dentro dos 90 dias seguintes aos da entrega ao seu presidente da petição do recurso ou do termo do prazo concedido ao recorrente para juntar documentos.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 45.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 46.º

Constituem receitas da Associação:

- 1.º O produto das quotas e das jóias dos associados;
- 2.º Quaisquer receitas dos serviços prestados pela Associação;
- 3.º Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### Artigo 47.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral em que haja acordo de três quartas partes dos seus associados na altura inscritos na Associação.

2 — À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registados em 20 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 69/2004, a fl. 39 do livro n.º 2.

### AIPPA — Assoc. Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas

Estatutos aprovados em assembleia de 29 de Maio de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Natureza jurídica, denominação, sede e duração

#### Artigo 1.º

##### Natureza e denominação

A AIPPA — Associação Industrial Portuguesa dos Produtores de Argamassas é uma associação patronal constituída nos termos dos artigos 506.º e seguintes da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e sujeita a toda e qualquer legislação que, além desse diploma, lhe seja ou venha a ser especificamente aplicável.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — A Associação tem a sua sede no lugar de Marrazes, concelho e distrito de Leiria.

2 — Mediante deliberação da assembleia geral, a sede da Associação pode, contudo, ser transferida para qualquer outra localidade.

#### Artigo 3.º

##### Duração

A Associação constituiu-se e funcionará por tempo indeterminado, a partir do momento em que, nos termos do n.º 1 do artigo 513.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, fiquem os seus estatutos registados no Ministério do Trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Objecto social

#### Artigo 4.º

##### Âmbito

A Associação congregará todas e quaisquer pessoas, individuais, colectivas ou sociedades comerciais, que disponham de empresas industriais de produção de argamassas e produtos similares.

#### Artigo 5.º

##### Fins

1 — A Associação prosseguirá o fim essencial de agrupar os industriais produtores de argamassas com sede no território português, em ordem à defesa e realização de interesses comuns, tanto económicos como profissionais e morais, tomando para o efeito todas as iniciativas necessárias e desenvolvendo todas as actividades que se tornem úteis e oportunas, desde que não contrariem a lei e os presentes estatutos.

2 — Em especial, compete à Associação:

- a) Defender e promover a defesa dos direitos e legítimos interesses das entidades que representa;
- b) Estabelecer e reforçar por todas as formas legítimas o entendimento e a cooperação entre os seus associados, desenvolvendo o seu espírito de solidariedade, bem como promover o entendimento entre todas as pessoas que, a qualquer título, servem a indústria de produção de argamassas e produtos similares;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho e ajudar os associados ou orientá-los nas questões que se suscitem matéria de reacções de trabalho e dar-lhes, dentro da medida das suas possibilidades, o apoio de que necessitem, tanto técnico como de qualquer outra natureza;
- d) Prestar serviços de assistência, técnica ou social, aos seus associados ou criar mesmo, para esse efeito, instituições regulares, bem como cooperar na fundação e aperfeiçoamento de sistemas de segurança social destinados a proteger os seus associados na doença, na invalidez, na velhice e no desemprego involuntário;
- e) Providenciar no sentido da adequada estruturação do sector;

- f) Contribuir para o progresso tecnológico das actividades que abrange, nomeadamente através da difusão entre os associados de novos métodos e de modernas técnicas de gestão e produção ainda não praticados ou insuficientemente divulgados no País;
- g) Contribuir para o estudo de todas as questões respeitantes à organização racional das unidades de produção;
- h) Diligenciar para obter a melhoria das condições legais e administrativas do exercício das actividades a que respeita;
- i) Disciplinar a concorrência dentro do sector, combatendo por todas as formas a concorrência desleal e o exercício da actividade com infracção dos preceitos legais ou regulamentos aplicáveis;
- j) Estabelecer ou promover que se estabeleçam, para o exercício da indústria, as condições e regras a observar, bem como os requisitos mínimos de organização, competência e idoneidade moral e financeira que se repute necessárias;
- l) Assegurar a coordenação da indústria de argamassas com os restantes sectores, nomeadamente os que com ela se relacionam, e defender os seus interesses legítimos no domínio da política económica, financeira, fiscal e social, tanto em face do Estado e da Administração como perante os outros agrupamentos económicos ou profissionais e a opinião pública;
- m) Fomentar a criação de condições favoráveis ao investimento nas indústrias de argamassas e produtos similares;
- n) Providenciar em tudo quanto esteja ao seu alcance para o regular comportamento e a adequada expansão dos mercados;
- o) Promover e, sempre que possível, participar directamente em esquemas, públicos ou privados, de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão de mão-de-obra, a todos os níveis;
- p) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por iniciativa própria, as que interessem, em geral, à actividade do seu sector;
- q) Organizar e manter serviços de interesse para os associados e constituir, nos termos da lei e dos regulamentos em vigor, os fundos necessários para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Estrutura geral da Associação

##### Artigo 6.º

###### Atribuições gerais da Associação

Com vista ao prosseguimento dos seus fins, a Associação deverá, além do mais que não seja proibido por lei, pelos estatutos ou por regulamento:

- a) Criar e manter em funcionamento os serviços administrativos, técnicos e outros que se mostrem necessários ou indispensáveis, dotando-os dos respectivos regulamentos internos especiais;
- b) Recorrer à colaboração de organizações públicas ou privadas, bem como de especialistas, técnicos, consultores e conselheiros, nacionais ou estrangeiros;
- c) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas que exercem a indústria de produção de argamassas;

- d) Efectuar, através de serviços competentes, inquéritos, estudos, avaliações, estatísticas e prospecções que se mostrem convenientes ou necessários;
- e) Provocar ou propor, quando caso disso, que as entidades competentes estabeleçam normas a observar no exercício da indústria;
- f) Fiscalizar o cumprimento pelos sócios e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a actividade se encontra sujeita;
- g) Promover entre os associados a constituição de gabinetes de estudo e agrupamentos complementares das empresas, bem como quaisquer outras modalidades de associação que possam servir os interesses gerais e especiais do sector.

##### Artigo 7.º

###### Independência política

1 — A Associação é independente do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos e outras associações políticas.

2 — É rigorosamente proibido à Associação exercer actuações de natureza política não directamente relacionadas com a prossecução dos seus fins estatutários.

3 — É proibido subordinar a actuação da Associação a quaisquer partidos políticos ou vinculá-la a ideologias partidárias.

##### Artigo 8.º

###### Delegações

1 — Sempre que as necessidades da indústria o exijam, a Associação, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção, poderá criar em qualquer localidade do território nacional delegações permanentes ou temporárias, com estrutura, orgânica e competência que a direcção fixará.

2 — Essas delegações terão regulamentos internos próprios, que a assembleia geral aprovará, sob proposta da direcção.

### CAPÍTULO IV

#### Sócios

##### Artigo 9.º

###### Quem pode ser sócio; admissão

1 — Podem ser sócios da Associação as pessoas, quer singulares, quer colectivas, quer sociedades comerciais, que se dediquem à actividade da indústria de argamassas com sede em território português.

2 — A admissão de sócios fica a cargo da direcção e será sujeita a regulamento interno próprio, a aprovar em assembleia geral, no qual se respeitem a natureza e os fins da Associação.

##### Artigo 10.º

###### Perda, suspensão e reacquirição da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os devedores de mais de seis meses de quotas que não liquidem os seus débitos no prazo que, para o efeito, lhes seja fixado pela direcção;

- b) Os que deixem de exercer a actividade industrial de produção de argamassas;
- c) Os que sejam declarados em estado de falência, enquanto esta não for suspensa ou não vierem a ser reabilitados;
- d) Os que venham a sofrer pena de expulsão;
- e) Os que desejem deixar de fazer parte da Associação.

2 — Serão suspensos dos seus direitos:

- a) Os sócios que, sendo devedores de mais de três meses de quotas, as não paguem depois de decorrido um mês sobre o vencimento da última;
- b) Os que venham a sofrer pena de suspensão.

3 — Os sócios expulsos e suspensos readquirem a capacidade de exercer os seus direitos:

- a) Logo que paguem as quotas em dívida;
- b) Logo que seja declarada sem efeito ou se encontre cumprida expulsão ou suspensão que lhes tenham sido impostas;
- c) Logo que, tendo saído voluntariamente, paguem um montante igual ao valor de seis meses de quotas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nas condições expressas nestes estatutos;
- d) Colher junto da direcção e dos diversos serviços da Associação informações relativas ao funcionamento desta e apresentar sugestões que lhes pareçam convenientes à consecução dos fins sociais;
- e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar, nos termos estatutários e regulamentares, os serviços e os fundos de apoio existentes a seu favor;
- f) Ser representados, defendidos ou assistidos pela Associação perante organismos estatais, organizações sindicais e quaisquer outras entidades nas questões que se relacionem com o interesse colectivo da Associação, mediante solicitação adequada e oportuna perante a direcção.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e as quotas, bem como todas as taxas que correspondam a serviços remuneráveis prestados pela Associação;
- b) Desempenhar os cargos sociais para que sejam eleitos e as missões de que sejam regularmente encarregues;
- c) Prestar todas as informações e esclarecimentos que a Associação, no exercício dos seus fins, lhes solicitar;
- d) Cumprir as resoluções e deliberações dos órgãos sociais, desde que não sejam contrárias aos fins da Associação;
- e) Proceder com exactidão e lealdade para com a Associação e para com os outros sócios;

- f) Observar, em geral, as disposições legais e as disposições estatutárias e regulamentares da Associação.

#### Artigo 13.º

##### Inscrição dos sócios

1 — A inscrição dos sócios é feita no acto da sua admissão e será actualizada sempre que o justificarem quaisquer alterações da sua empresa ou dos meios desta.

2 — Os sócios participarão à Associação as alterações a que se refere o número anterior, logo que as mesmas ocorram.

#### Artigo 14.º

##### Caducidade da inscrição

A inscrição caduca:

- a) Pela morte do sócio que seja pessoa singular;
- b) Pela dissolução da pessoa colectiva ou sociedade comercial que seja sócio;
- c) Pela dissolução da Associação.

### CAPÍTULO V

#### Órgãos sociais

#### Artigo 15.º

##### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — Nas delegações haverá comissões directivas.

3 — Sempre que os serviços da Associação justifiquem que ela se reparta em divisões, disporão estas também de comissões directivas.

4 — As comissões directivas estão dependentes da direcção e devem observar as directrizes que esta lhes forneça para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 16.º

##### Duração dos mandatos

1 — É de dois anos a duração dos mandatos dos titulares dos órgãos da Associação, os quais, todavia, podem ser reconduzidos, salvo as disposições dos números seguintes.

2 — Na assembleia geral ordinária do último ano do exercício de qualquer dos titulares a que se refere o número anterior, será substituída pelo menos uma terça parte desses mesmos titulares.

3 — A escolha e a substituição dos titulares será feita através de eleição.

#### Artigo 17.º

##### Elegibilidade dos sócios

1 — Só os sócios no pleno uso dos seus direitos são elegíveis para qualquer cargo social.

2 — Nenhum sócio pode ser eleito para mais de um cargo social.

3 — No caso de pessoas colectivas ou sociedades comerciais, indicarão elas livremente quem, em seu nome, pode ser eleito.

#### Artigo 18.º

##### Gratuidade dos cargos sociais

É gratuito o exercício de qualquer cargo social.

#### Artigo 19.º

##### Escusa

Só a idade superior a 60 anos ou a doença grave, devidamente comprovada, constituem motivo idóneo de escusa para o desempenho dos cargos sociais.

#### Artigo 20.º

##### Quórum

Salvo disposição expressa de lei ou destes estatutos, os órgãos sociais podem funcionar e deliberar validamente desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares.

#### Artigo 21.º

##### Votação

1 — Nas deliberações dos diversos órgãos da Associação cada um dos seus titulares tem direito a um voto, cabendo ao presidente, além do seu próprio, voto de desempate.

2 — Todas as votações se efectuarão por escrutínio secreto.

3 — Não é admissível o voto pelo correio.

4 — Qualquer sócio pode delegar noutro, por procuração ou simples carta, o direito de votar em seu nome, dando-lhe, para o efeito, as instruções necessárias.

5 — Nenhum sócio pode ser mandatário de mais de três associados para efeitos de votação.

6 — Nenhum sócio votará em matéria que lhe diga particularmente respeito.

#### Artigo 22.º

##### Destituição

1 — Qualquer dos órgãos sociais pode ser destituído a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral deverá ser requerida ao presidente da mesa da assembleia geral, por escrito, assinado por um número de associados não inferior a um terço do total dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

3 — A destituição só pode ter por fundamento a violação grave da lei, dos estatutos ou do regulamento.

4 — No caso de destituição de todos os órgãos sociais ou só da direcção, a Associação será gerida até à rea-

lização de novas eleições para os órgãos sociais destituídos ou para a direcção por uma comissão administrativa designada na própria assembleia geral que ordenar a destituição e que entrará imediatamente em funções.

5 — Esta comissão terá por fim, além da gestão dos assuntos correntes da Associação, a preparação de eleições, as quais deverão realizar-se no prazo de 90 dias a contar da data da assembleia geral que destituiu os órgãos sociais.

6 — Os órgãos eleitos em substituição dos que foram destituídos terminarão os seus mandatos quando os restantes.

#### Artigo 23.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é o plenário dos associados.

#### Artigo 24.º

##### Representação

1 — As sociedades serão representadas na assembleia geral por aqueles que, para o efeito, credenciarem.

2 — Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outros sócios. Nenhum sócio, porém, representará mais de três associados.

#### Artigo 25.º

##### Assembleias ordinárias e extraordinárias

A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, e reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente, pela direcção, por qualquer comissão directiva ou por um grupo de associados no pleno gozo dos seus direitos, em número não inferior a 10% do total dos sócios no mesmo pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 26.º

##### Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

- a) Deliberar sobre o relatório anual da direcção, o balanço e contas dos exercícios e os pareceres do conselho fiscal;
- b) Resolver a aplicação a dar aos saldos das contas de gerência;
- c) Aprovar o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- d) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos sócios;
- e) Autorizar a aquisição de bens;
- f) Proceder às eleições a que haja lugar;
- g) Aprovar todos os regulamentos internos de que a Associação carecer;
- h) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, a dissolução e a liquidação da sociedade;
- i) Decidir, mediante votação, os recursos que para ela sejam interpostos;
- j) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam conferidos pela lei, por estes estatutos ou por regulamento;
- l) Pronunciar-se sobre qualquer matéria para que tenha sido convocada.

## Artigo 27.º

### Convocação da assembleia geral

1 — O presidente convocará sempre as assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias por avisos-postais dirigidos a todos os sócios e mediante anúncios publicados em dois dos jornais mais lidos da sede da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — O aviso e os anúncios indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3 — Se o presidente não convocar a assembleia, devendo fazê-lo, pode convocá-la quem a tenha requerido, ou qualquer associado, quando, neste último caso, se trate de assembleia geral ordinária.

## Artigo 28.º

### Condições de deliberação da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que esteja presente mais de metade dos sócios que nela tenham assento; em segunda convocação, salvo as excepções expressas na lei, nestes estatutos ou em regulamento, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

2 — As duas convocações podem constar de um só aviso e um só anúncio, não sendo ilícito, todavia, executar a segunda antes de decorridas duas horas sobre a hora designada para a primeira.

## Artigo 29.º

### Maiorias

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas, em regra, por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — Exigem maioria não inferior a três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos as deliberações que tenham por objecto a revisão e alteração dos estatutos ou a destituição de órgãos sociais.

3 — As deliberações sobre dissolução e liquidação da Associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 30.º

### Deliberações nulas

São nulas as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia.

## Artigo 31.º

### Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

## Artigo 32.º

### Substituições

Se faltar algum dos membros da mesa, será ele substituído do seguinte modo:

- a) O presidente por um dos secretários ou, se estes faltarem também, pelo sócio que a assembleia designar;

- b) Os secretários, por sócios para o efeito convidados por quem presidir à sessão.

## Artigo 33.º

### Competência

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos, em conformidade com a lei, os estatutos e o regulamento;
- b) Promover a elaboração e a aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia.

2 — Os secretários coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções, redigirão as actas e prepararão, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

## Artigo 34.º

### Direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, um secretário e um tesoureiro.

2 — Na falta ou impedimento de qualquer membro da direcção, será o presidente substituído pelo secretário e este ou o tesoureiro por qualquer dos outros vogais, com prioridade para os mais idosos.

3 — A direcção nunca funcionará com menos de três membros e, sendo caso disso, em casos excepcionais, os vogais ocuparão, por ordem de idades, os lugares de presidente, secretário ou tesoureiro.

## Artigo 35.º

### Impedimentos

Não podem fazer parte da direcção indivíduos de nacionalidade estrangeira, nem representantes de sociedades estrangeiras.

## Artigo 36.º

### Reuniões da direcção

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

## Artigo 37.º

### Poderes da direcção

A direcção representa a Associação em juízo e fora dele, exerce os poderes necessários à boa administração da Associação, gere os fundos da mesma, organiza os serviços e exerce todas as demais atribuições que resultem da lei, dos presentes estatutos ou de regulamento, em ordem à boa realização dos fins associativos.

## Artigo 38.º

### Vinculação da Associação

1 — A direcção obriga a Associação para com terceiros mediante a assinatura de dois dos seus membros, um dos quais será o tesoureiro ou quem suas vezes fizer.

2 — Pode a direcção delegar poderes e passar procurações a terceiros, quando devidamente habilitados, para a prática de actos materiais, negociais e jurídicos, e fá-lo-á sempre através dos membros a que se refere o número anterior.

#### Artigo 39.º

##### Comissões directivas

1 — Quando haja comissões directivas serão as mesmas compostas por um presidente e dois vogais, eleitos em assembleia geral.

2 — Aplicam-se às comissões directivas, com as necessárias adaptações, as regras relativas à direcção, excepto na parte em que obriguem a Associação.

#### Artigo 40.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efectivos, eleitos em assembleia geral.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões do conselho fiscal

O conselho fiscal reunirá sempre que for necessário, convocado pelo presidente ou por qualquer vogal, e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições do conselho fiscal

O conselho fiscal exerce, com as necessárias adaptações, dentro da Associação, as atribuições que a lei confere aos conselhos fiscais das sociedades anónimas.

### CAPÍTULO VI

#### Delegados

#### Artigo 43.º

##### Delegados distritais

Haverá delegados da Associação nos diversos distritos do país, sempre que possível e desde que o exijam o estudo e a defesa dos interesses dos associados que exerçam as suas actividades nas respectivas áreas.

#### Artigo 44.º

##### Delegados efectivos e suplentes

Cada distrito poderá ter dois delegados: um efectivo e um suplente.

#### Artigo 45.º

##### Escolha dos delegados

1 — A escolha dos delegados será feita por iniciativa da direcção e, sempre que possível, terá lugar por eleição em plenário distrital.

2 — A escolha deverá efectuar-se dentro de 30 dias seguintes à tomada de posse da direcção.

#### Artigo 46.º

##### Duração dos mandatos

Os delegados exercerão funções enquanto estiver em exercício a direcção que os escolheu ou organizou a respectiva eleição.

#### Artigo 47.º

##### Assistência às reuniões da direcção

Os delegados deverão, pelo menos, assistir trimestralmente a uma das reuniões da direcção e terão direito a pronunciar-se aí sobre todas as matérias a que se reporta o artigo 43.º

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Infracções disciplinares

1 — As infracções da lei, dos preceitos estatutários e do regulamento, bem como de quaisquer outras regras internas da Associação e das deliberações dos órgãos sociais competentes, serão punidas, consoante a sua gravidade, através das penalidades ou sanções seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de € 50 a € 500;
- d) Suspensão;
- e) Expulsão.

2 — As multas serão pagas no prazo de 20 dias a contar daquele em que se considerem definitivamente impostas.

3 — Nenhuma pena disciplinar pode ser suspensa.

#### Artigo 49.º

##### Processo

1 — Não pode ser aplicada nenhuma sanção disciplinar sem prévia organização pela direcção de um processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar será escrito.

3 — O presumido infractor será convocado para ser ouvido sobre a matéria da arguição, devendo realizar-se as diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O processo conterá obrigatoriamente uma nota de culpa, que será enviada ao arguido, que a ela poderá responder no prazo de 10 dias a contar da data da sua recepção.

5 — Após a recepção da nota de culpa, o presumido infractor terá acesso ao processo para organizar a defesa.

6 — Apresentada a defesa ou findo o prazo para a sua apresentação, a direcção decidirá.

7 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

8 — O prazo do recurso é de 10 dias a contar da data da notificação da decisão ao infractor.

9 — Todas as notificações ao infractor ou presumido infractor serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 50.º

##### Livro de registo de sanções disciplinares

1 — A Associação possuirá um livro de registo de sanções disciplinares no qual será sumariada a sanção disciplinar imposta, fazendo-se também referência ao número do processo disciplinar em que ela foi aplicada.

2 — A direcção fará manter devidamente escriturado este registo, sumariando-se as sanções pela ordem das datas em que foram impostas.

### CAPÍTULO VIII

#### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 51.º

##### Receitas

1 — São receitas da Associação:

- a) O produto de jóias, quotas e multas cobradas aos sócios;
- b) O produto de taxas cobradas por serviços especiais prestados;
- c) Os rendimentos dos bens sociais;
- d) As contribuições especiais e donativos dos sócios ou de outras proveniências;
- e) Quaisquer outras atribuições patrimoniais permitidas por lei.

2 — A Associação não pode receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais e de associações ou partidos políticos.

#### Artigo 52.º

##### Montantes das jóias e das quotas

1 — A jóia será de montante igual até ao décuplo do valor das quotas, mas nunca inferior ao seu quádruplo, sendo o valor daquelas definido pela assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos.

2 — As quotas serão mensais e devem ser sempre pagas por qualquer forma legalmente admissível na sede da Associação ou em outros locais que a assembleia geral, na justa ponderação dos interesses da Associação e dos sócios, delibere serem próprios para o efeito.

3 — São encargos dos sócios quaisquer despesas que a Associação tenha de suportar com a mora no pagamento das quotas ou com a realização da cobrança das mesmas.

4 — O sócio que voluntariamente se retire da Associação não tem direito a reaver o produto de quaisquer quotas antecipadas que tenha pago.

5 — A Associação poderá reclamar do sócio que se demita a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

#### Artigo 53.º

##### Despesas

1 — As despesas da Associação são apenas as que se destinam ao cumprimento dos fins estatutários e de quaisquer outras disposições aplicáveis.

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso depende sempre de autorização da assembleia geral.

#### Artigo 54.º

##### Valores em caixa

A Associação manterá sempre em caixa o numerário indispensável à satisfação de despesas correntes e à liquidação de compromissos imediatos, devendo todas as demais importâncias ser depositadas, em contas próprias, nas instituições de crédito.

#### Artigo 55.º

##### Orçamento anual

1 — A direcção elaborará o orçamento anual, que entregará, até 15 de Novembro de cada ano, ao presidente da mesa da assembleia geral, colocando cópias à disposição dos sócios, na mesma data.

2 — São proibidas quaisquer despesas sem cobertura orçamental.

#### Artigo 56.º

##### Orçamentos suplementares

1 — São permitidos orçamentos suplementares que se submetem ao regime do orçamento geral com as necessárias adaptações.

2 — Não pode haver mais de dois orçamentos suplementares em cada ano.

#### Artigo 57.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 58.º

##### Fundo de reserva

1 — Do saldo da conta de gerência será deduzida sempre uma percentagem de 10%, que se integrará no fundo de reserva da Associação, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas que se coadunem com os fins sociais.

2 — O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

#### Artigo 59.º

##### Contas

As contas sociais serão apresentadas através de balanços semestrais, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, as regras próprias dos orçamentos.

## CAPÍTULO IX

### Revisão e alteração dos estatutos

#### Artigo 60.º

Os estatutos só poderão ser revistos e alterados decorridos 12 meses sobre o início da sua vigência.

## CAPÍTULO X

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 61.º

##### Dissolução

1 — A Associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito, desde que obtenha uma maioria de, pelo menos, três quartos dos votos dos sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia em que se delibere a dissolução da Associação decidirá também sobre o prazo e a forma da mesma dissolução e da liquidação do património social, elegendo uma comissão liquidatária.

3 — Os poderes da comissão liquidatária reduzem-se à prática de actos meramente conservatórios e dos necessários à resolução de assuntos pendentes, bem como à liquidação do património social.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 62.º

##### Primeiras eleições

1 — As primeiras eleições a efectuar para os órgãos sociais serão efectuadas dentro dos 60 dias seguintes ao registo destes estatutos no Ministério do Trabalho.

2 — A mesa que presidir à assembleia geral que aprovar estes estatutos funcionará como mesa directiva até à realização das eleições a que se refere o número anterior.

#### Artigo 63.º

##### Jóias e quotas

Até ser fixado, nos termos destes estatutos, o quantitativo das jóias de inscrição e das quotas, mantêm-se em vigor as estabelecidas até à data da aprovação dos estatutos.

#### Artigo 64.º

##### Símbolos da Associação

A Associação poderá usar estandarte, bandeira, galhardete e selo, com as características que a assembleia geral aprovar.

#### 65.º

##### Contratação de pessoal

A primeira direcção da Associação contratará todo o pessoal necessário ao regular funcionamento dos seus serviços, de harmonia com as leis e regulamentos a propósito em vigor.

#### 66.º

##### Regras subsidiárias

Subsidiariamente e no que se encontre omissos nestes estatutos, a Associação reger-se-á pelas regras próprias das sociedades anónimas, desde que as mesmas não colidam com os seus fins.

Registados em 20 de Agosto de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 68/2004, a fl. 39 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação — Eleição em 26 de Março de 2004 para o biénio de 2004-2005.**

#### Direcção

Presidente — Francisco de Assis Batista, representante da firma Pensão Residencial Gil Vicente, L.<sup>da</sup>  
Vice-presidente — Jorge Manuel Alves Loureiro, representante da firma Jorge Loureiro — Projectos de Engenharia e Arquitectura, L.<sup>da</sup>

1.º secretário — Susana Isabel Duarte Mateus, representante da firma GESTIABRANTES — Contabilidade e Gestão, L.<sup>da</sup>  
2.º secretário — Elisa Maria Paixão Barbas Pereira, representante da firma MEDISARD — Mediação Imobiliária L.<sup>da</sup>  
Tesoureiro — Nelson Jaime Passarinho Alves.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Agosto de 2004.

**Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada —  
Eleição em 11 de Maio de 2004 para o triénio  
de 2004-2006.**

Presidente — Casa de Saúde de Guimarães, S. A., representada por Teófilo Óscar Ribeiro Gonçalves Leite, portador do bilhete de identidade n.º 991496, emitido em 19 de Dezembro de 2000 pelos Serviços de Identificação Civil de Braga.

Secretário — Hospital da CUF (Grupo Mello), representado por Pedro Cardoso Marta de Lucena e Vale, portador do bilhete de identidade n.º 6866984, emitido em 2 de Setembro de 2002 pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa.

Tesoureiro — HOSPOR — Hospitais Portugueses, S. A., representada por Jorge Humberto Neto de Jesus Morgado, portador do bilhete de identidade

n.º 8421278, emitido em 12 de Janeiro de 1999 pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa.

Vogais:

Hospitais Privados de Portugal, HPP — Sul, S. A., representada por Francisco Miguel Lupi Alves Caetano, portador do bilhete de identidade n.º 5332689, emitido em 25 de Outubro de 1999 pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa;

Casa de Saúde Senhor da Serra, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Jorge Furtado de Mendonça Alcântara, portador do bilhete de identidade n.º 4976016, emitido em 16 de Outubro de 2000 pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Agosto de 2004.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

**Subcomissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal no Funchal para o mandato de 2002-2005 (substituição) — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto

de 2004, a p. 2946, rectifica-se que onde se lê «*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 22 de Julho de 2004» deve ler-se «*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 22 de Julho de 2002».