

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 39

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço i c u o  
€ 8,06

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 39	P. 3999-4094	22-OUTUBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4001
Organizações do trabalho .....	4079
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |   | Pág. |
|---|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins ..... | 4001 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro .....   | 4002 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....  | 4004 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....   | 4005 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....   | 4006 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....  | 4007 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros .....   | 4009 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |      |
|---|------|
| — CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....      | 4010 |
| — CCT entre a UAEDS — União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... | 4028 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial .....  | 4042 |
| — AE entre a Rádio Renascença, L. <sup>da</sup> , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....   | 4043 |

— AE entre a Rádio Renascença, L. <sup>da</sup> , e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audio-visual — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4060
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Integração em níveis de qualificação .....	4078
— ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SATACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária — Rectificação .....	4078

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Engenheiros da Região Sul, que passa a designar-se SERS — Sind. dos Engenheiros — Alteração .....	4079
— FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração — Rectificação .....	4090

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores da Zona Centro .....	4090
— Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades .....	4090
— Sind. Democrático dos Professores dos Açores .....	4091

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. de Empresas de Segurança .....	4093
---	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

— Arriva Portugal — Transportes, L. <sup>da</sup> .....	4094
— Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L. <sup>da</sup> .....	4094

#### SIGLAS

<b>CCT</b> — Contrato colectivo de trabalho.
<b>ACT</b> — Acordo colectivo de trabalho.
<b>PRT</b> — Portaria de regulamentação de trabalho.
<b>PE</b> — Portaria de extensão.
<b>CT</b> — Comissão técnica.
<b>DA</b> — Decisão arbitral.
<b>AE</b> — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de exten-

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 1 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam as tabelas salariais aplicáveis no sector de actividade abrangido pelas convenções.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 2704, 15,72% dos quais auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções, sendo que 10,39% dos trabalhadores auferem retribuições até 2,4% inferiores às das tabelas salariais.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas com 21 a 50 e com 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

3 — Por outro lado, as alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente, os subsídios de horário especial de trabalho, de turnos, de refeição e de deslocações e serviço externo e, ainda, o abono para falhas, com acréscimos que variam entre 2% e 3,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

5 — Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no território do continente.

6 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Aguas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente

e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 17 de Setembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1137, a maioria dos quais (70,89%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 23,57% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 8,3%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que as microempresas, ou seja, as que têm até 10 trabalhadores, empregam 58,75% dos trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial e 21,46% com retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 8,3%.

3 — Assinala-se que foi actualizado o valor das diurnidades, do abono para falhas, do subsídio de almoço e algumas ajudas de custo, em cerca do dobro da tabela salarial. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A retribuição do nível x da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

5 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados na Associação Comercial do Distrito de Beja, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelas associações outorgantes da convenção colectiva.

6 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de tra-

balho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

7 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

Ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Beja:

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

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

## **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

O presente aviso substitui o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 1 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **Nota justificativa**

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nele previstas, representadas pela associação sindical outorgante.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 780, a maioria dos quais (54,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 41,9% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 46,3% dos trabalha-

dores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 36% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

3 — As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução sejam inferior àquelas.

4 — À semelhança das anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, de 29 de Agosto de 2001 e de 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelas associações outorgantes da convenção colectiva.

5 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

#### **1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Bragança:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica

abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

3 — As retribuições dos níveis G, H, I e J da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 7 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são 4083, sendo que 29,86% auferem retribuições inferiores aos níveis convencionais e 13,45% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,9%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja nas empresas até 10 trabalhadores, 24% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 12% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,9%.

3 — À semelhança de portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras

da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo Sindicato outorgante da convenção colectiva.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Coimbra:

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

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 7 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são 1568, a maioria dos quais (49,11 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 13,58 % dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 42,41 % dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 12,56 % auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

3 — As retribuições dos níveis IX a XV da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima

mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

4 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados na Associação Comercial do Distrito de Évora, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes da convenção colectiva.

5 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, são estendidas, no distrito de Évora:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das mes-

mas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

3 — As retribuições dos níveis IX a XV da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

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

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 7 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luis Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Tra-

balhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações, na área da sua aplicação, a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção, não representados pelo referido sindicato.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são 1843, a maioria dos quais (52,9%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 16,66% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que as microempresas, ou seja, as que têm até 10 trabalhadores, empregam 46,93% dos trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial, 15,25% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

3 — As retribuições dos grupos I e II, níveis X a XVI, da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

4 — À semelhança das portarias anteriores, a presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pelo Sindicato outorgante da convenção colectiva.

5 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e,

no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

3 — As retribuições dos grupos I e II, níveis X a XVI, da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, 11 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Nota justificativa**

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT referido às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 791, dos quais 22,2% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 11,13% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,6%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão igual ou inferior a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à tabela salarial da convenção.

3 — As retribuições dos níveis X e XI da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o

artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

7 — No entanto, embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos a presente extensão abrangerá, apenas, o comércio por grosso de produtos químicos. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (só para as empresas maioritariamente farmacêuticas) e pela GROQUIFAR — Associação de Grosistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

8 — Por outro lado, a convenção tem área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

9 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

**1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Associação

do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na Associação outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade de

comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis X e XI da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, e texto consolidado.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro no distrito de Aveiro e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel no distrito da Guarda à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e cate-

gorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

.....

#### Cláusula 15.ª

##### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de € 39 mensais.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

#### Cláusula 26.ª

##### Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de € 26,50, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,40 por cada dia efectivo de trabalho.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

TABELA A

#### Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Remunerações (euros)
I .....	805
II .....	767
III .....	649
IV .....	603
V .....	582,50
VI .....	549,50
VII .....	493
VIII .....	456,50
IX .....	404

TABELA B

#### Trabalhadores de armazém

Grupos	Remunerações (euros)
A .....	692,50
B .....	642
C .....	620,50
D .....	599
E .....	562,50
F .....	515
G .....	514,50
H .....	478
I .....	465,50
J .....	458
L .....	413
M .....	401,50
N .....	393

a) O profissional de armazém, quando no exercício de funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

#### Nota final

As demais matérias não objecto da presente revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

#### Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Março de 2004.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

*António Aurélio Barroso Carvalho*, presidente.  
*Luís António Gomes Santos*, vice-presidente.  
*Afonso Lopes Loureiro*, vogal.

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;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco, nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro no distrito de Aveiro e nos concelhos de Seia Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel no distrito da Guarda à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de revisão de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra parte obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a apresentação da contraproposta e terão a duração de 25 dias.

## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acesso**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

1 — As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as adegas tenham dependência, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses

quadros desde que exerçam, efectivamente, a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

6 — No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente trabalhadores existentes na adega, devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 30 dias consecutivos.

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

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela proposta tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

## CAPÍTULO III

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados quando estes forem solicitados;

- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador 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 do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam 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 de profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da adegá;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adegá;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adegá;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito os inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e 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 ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o 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.

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 legal.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência dos trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritório, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motorista e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e jus-

tificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) 50% na primeira hora;
- b) 100% na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100% em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

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

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — 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 14.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento do horário de trabalho não será condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de € 39 mensais.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado,

com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhes-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30

do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das comissões existentes.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

#### Cláusula 23.<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 mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente

de 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5) cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5,4% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — 0,3%;
- b) Almoço ou jantar — 1,25%;
- c) Dormida — 2,9%;

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5).

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho da sede ou delegação a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

- a) Os trabalhadores com posto de trabalho fixo que se desloquem para fora do distrito e no exercício das suas funções terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15%, desde que efectuem mais de duas pernoitas seguidas;
- b) Os trabalhadores cujas funções impliquem deslocação mais ou menos permanente fora do distrito terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15% quando a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocado, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de € 26,50, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,40 por cada dia efectivo de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período de férias

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 e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de duas semanas (14 dias seguidos).

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

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

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

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

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.<sup>a</sup>, alínea l), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador constará num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por este abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias, por acordo das partes, para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data, por acordo das partes, terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

11 — Em caso de o período de férias do trabalhador ocorrer entre 1 de Novembro e 30 de Abril, por acordo do trabalhador e interesse da entidade patronal, o trabalhador terá direito a mais três dias úteis de férias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Início das férias

As férias dos trabalhadores abrangidos por este contrato iniciar-se-ão sempre em dia útil.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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 tempos serão

adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 31.<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 em resultado de cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou outras análogas;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos constantes das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> não determinam perda da retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal também não deter-

minam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas nos seguintes termos:

- a) Quarenta e cinco horas por mês — para dirigentes sindicais ou da Previdência;
- b) Dez horas por mês — para delegados sindicais.

As que excedam estes limites poderão ser descontadas na retribuição.

4 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Causas de regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres específicos decorrentes deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselharem.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente pre-

cedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea *b)* é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical e de comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador nos termos do n.º 1 desta cláusula e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração de processo disciplinar, em carta registada, com aviso de recepção, e logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada, com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas; este prazo terá início três dias após a data constante do registo postal.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriormente ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá ter início até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 45 dias a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal enviar ao trabalhador cópia da decisão, devidamente fundamentada.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 39.<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 abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT 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 quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, 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 ou transportes inadequados, são 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, além da licença nos termos legais, um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- e) 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.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito 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.

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

5 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre as direcções das adegas e os delegados sindicais ou, na falta destes, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 de cada mês seguinte ao que respeitem, o produto das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numérico, cheque ou vale de correio).

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais à data da publicação do presente contrato, estes manter-se-ão em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

2 — Os representantes das adegas e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — 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.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

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

## CAPÍTULO XIII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

Todos os casos omissos neste contrato serão registados pelas leis gerais de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por invalidez

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

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

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

As cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup> têm carácter transitório e caducam com a entrada em vigor da nova regulamentação colectiva de trabalho (convencional ou administrativa) que resulte da próxima revisão geral do clausulado, não podendo as partes, nesta altura, invocar quaisquer direitos adquiridos.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Garantia da manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, 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>

### Liquidação de retroactivos

As diferenças salariais em atraso, por força da produção de efeitos a partir de 1 de Julho do corrente ano, poderão ser pagas em prestações mensais iguais até Dezembro de 1983.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo A — Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

*Adeguero.* — É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajudante de adeguero.* — É o trabalhador que coadjuva o adeguero e o substitui nos impedimentos.

*Ajudante de controlador de qualidade.* — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de enchimento.* — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento da linha de enchimento; vigia o funcionamento da linha; verifica pressões, temperatura e ritmos; supervisiona o operador de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento ao programa de enchimento; elabora escalas rotativas do pessoal; autoriza dispensas de acordo com as necessidades da linha de enchimento; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições; elabora mapas de controlo de produção.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observação a forma, de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anormalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

*Operador de enchimento/engarrafador.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar o funcionamento da enchedora e rotuladora; regula e ajusta os bicos da enchedora de acordo com as garrafas ou outras embalagens a encher; vigia o processo de transporte entre as várias operações de modo a não provocar encravamento nas máquinas; retira da linha as garrafas com deficiência cheias ou vazias, abastece a máquina com rolhas, cápsulas, cola e rótulos ou outros acessórios de acordo com o processo de enchimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

*Preparador de vinhos espumosos.* — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Preparador de vinhos/vinagres/licores.* — É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhame através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, afim de obter o produto com características requeridas; efectua «lotes» de vinho de acordo com as especificações recebidas procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar as quantidades de vinho trasfegado; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

*Profissional de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

## **Grupo B — Tanoeiros**

### Categories e definição

*Ajudante de encarregado de tanoaria.* — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o na sua ausência ou impedimento.

*Barrileiro.* — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

*Construtor de tonéis e balseiros.* — É o trabalhador que especificadamente é responsável pela construção de tonéis e balseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

*Encarregado de tanoaria.* — É o trabalhador que na dependência do mestre de oficina, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

*Mestre de oficina.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

*Tanoeiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acertos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

*Tanoeiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.<sup>a</sup>, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominantemente de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.<sup>a</sup>

*Trabalhador não diferenciado.* — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

## **Grupo C — Manutenção**

### Categories e definição

*Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.* — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

*Lubrificador.* — É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

*Serralheiro.* — É o trabalhador que presta assistência às máquinas e, nomeadamente, monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

## **Grupo D — Motoristas e garagens**

### Categories e definição

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo de motorista na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

## **Grupo E — Fogueiros**

### Categories e definição

*Chegador.* — É o trabalhador também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

## **Grupo F — Trabalhadores químicos**

### Categories e definição

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Analista (químicos).* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (químicos).* — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Preparador (químicos).* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

#### **Grupo G — Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros**

##### **Categorias e definição**

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

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

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas na secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

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

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

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, em estabelecimento de venda por grosso, está em regime de aprendizagem.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Vendedor.* — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

#### **Grupo H — Serviços administrativos e auxiliares**

##### **Categorias e definição**

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

utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e 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 ordinoграмas 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda coordenar funcionalmente profissionais menos qualificados.

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

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora 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 a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê 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.

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 informações 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. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes

(*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda.* — É o trabalhador, maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*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; pode 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 a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que assegura e controla a execução dos trabalhos em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas de acordo com um plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, etc., preparando suportes de apoio e atendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação de todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis — bandas ou discos — para gravação das saídas.

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

*Programador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

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

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

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

#### **Grupo I — Técnicos agrários**

##### **Categorias e definição**

*Engenheiro técnico agrário.* — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador no primeiro ano de actividade.

### **ANEXO II**

#### **Condições de admissão — Quadros e acessos**

##### **Trabalhadores de armazém**

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 10 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém um deles terá a categoria de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento da admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — O operador de enchimento/engarrafador terá um período de adaptação de seis meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 3.2.

*Nota.* — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de engarrafador serão reclassificados em operador de enchimento/engarrafador.

#### **Trabalhadores de escritório e correlativos**

1 — Condições de admissão:

- a) Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;
- b) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- c) Paquetes — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

2.1 — É obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2.2 — Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento.

2.3 — Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de departamento.

2.4 — Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores de escritório e correlativos.

2.5 — Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45% de primeiros-escriturários e 55% de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um que será primeiro-escriturário.

2.6 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50% do número de escriturários.

3 — Acessos:

3.1 — Os segundos-escriturários, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

3.2 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3.3 — Os operadores de computador de 2.<sup>a</sup>, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a operadores de computador de 1.<sup>a</sup>

*Nota.* — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de dactilógrafo serão reclassificados em escriturários ou operador de computador, respeitando as condições de acesso a que já tinham direito, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3.4 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

3.5 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos, poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

3.6 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup> logo que completem dois anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a contínuos de 1.<sup>a</sup>

#### **Caixeiros**

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O praticante logo que complete três anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

#### **Fogueiros**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

#### **Motoristas**

1 — Condições de admissão — idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

#### **Trabalhadores em garagens**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

#### **Trabalhadores químicos**

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

#### **Trabalhadores técnicos agrários**

1 — Condições de admissão — as habilitações mínimas são o curso de regente agrícola ou o bacharelato em ciências agrárias.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica agrária são classificados como técnicos estagiários.

2.2 — O período máximo na qualidade de técnico estagiário será de um ano, findo o qual serão classificados como engenheiro técnico agrário.

#### **Trabalhadores electricistas**

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais.

3 — Acesso:

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso: os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>o</sup> grau de torpedeiros-electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.<sup>o</sup> 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, 1.<sup>o</sup> período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1 — O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2 — O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referente à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

#### **Trabalhadores de tanoaria**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — Um ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.<sup>a</sup>

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para efeito de remuneração em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem três anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.<sup>a</sup> de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá mais um ano de aprendizagem, com o vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses. Se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoeiro de 2.<sup>a</sup> permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.<sup>a</sup>

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

TABELA A

#### Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	805
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Contabilista/Tesoureiro de contas .....	767
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	649
IV	Assistente administrativo (*) ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	603
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> (*) ..... Promotor de vendas e vendedor .....	582,50
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador .....	549,50
VII	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	493
VIII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Guarda ..... Estagiário .....	456,50
IX	Servente de limpeza ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	404

TABELA B

#### Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
A	Analista principal ..... Engenheiro técnico agrário .....	692,50
B	Caixeiro-encarregado ..... Controlador de qualidade ..... Encarregado geral de armazém .....	642
C	Caixeiro chefe de secção ..... Mestre de oficina ..... Encarregado de fogueiro .....	620,50
D	Engenheiro técnico agrário estagiário .....	599

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
E	Adegaieiro ..... Ajudante de controlador de qualidade ..... Analista químico ..... Chefe de enchimento (*) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 1.ª ..... Oficial de electricista ..... Serralheiro .....	562,50
F	Motorista de pesados .....	515
G	Ajudante de adegaieiro ..... Ajudante de encarregado de armazém ..... Ajudante de encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 2.ª .....	514,50
H	Analista químico estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ..... Construtor de tonéis e balseiros ..... Destilador ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 3.ª ..... Motorista de Ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Preparador químico ..... Tanoeiro de 1.ª ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	478
I	Lubrificador ..... Pré-oficial electricista ..... Preparador de vinhos espumosos ..... Preparador de vinhos/vinagre/licores (*) .....	465,50
J	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 3.º ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2.ª ..... Trabalhador não diferenciado (tanoeiro) .....	458
L	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano ..... Operador de enchimento/engarrafador (*) .....	413
M	Chegador do 1.º ano ..... Profissional de armazém (adaptação) .....	401,50
N	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) (*) ..... Mecânico praticante (tanoeiro) .....	393

a) O profissional de armazém, quando no exercício de funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

#### Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Março de 2004.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Aurélio Barroso Carvalho, presidente.  
Luís António Gomes Santos, vice-presidente.  
Afonso Lopes Loureiro, vogal.

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;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 14 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o registo n.º 139/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a UAEDS — União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio retalhista para o distrito de Santarém celebrada entre a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2001, 25, de 8 de Julho de 2002, e 25, de 8 de Julho de 2003, é revista nas condições seguintes:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

2 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à actividade económica de comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista e comércio por grosso filiadas nas associações empresariais associadas na União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e, por outro, os trabalhadores dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

3 — Exceptuam-se deste âmbito todas as empresas que exercendo actividade comercial estão abrangidas

por convenção colectiva de trabalho específica para o subsector de actividade económica a que se dedique.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e a todos os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvendo actividade económica no âmbito da presente convenção não sejam filiados nas associações outorgantes.

5 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

6 — Esta CCT abrange 1276 empresas e 3184 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2004.

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 número anterior.

4 — A denúncia desta CCT, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 da presente cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que cumpridas no mínimo seis horas diárias.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Âmbito profissional	Remuneração (em euros)
I	Director de serviços ..... Gerente comercial ..... Contabilista ..... Programador de informática ..... Gerente de zona .....	707
II	Chefe de departamento ..... Gerente de loja ..... Chefe de escritório ..... Guarda-livros ..... Técnico de compras ..... Chefe de serviços .....	695
III	Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Técnico de vendas ..... Chefe de secção ..... Chefe de secção de loja ..... Encarregado de electricista ..... Planeador de informática ..... Relojoeiro-chefe de secção .....	630
IV	Alcatifador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro-viajante ..... Fiel de armazém ..... Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista ..... Oficial electricista ..... Oficial de relojoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador ..... Operador especializado de supermercado ..... Planeador de informática (estagiário) ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Promotor de vendas ..... Secretário de direcção .....	478
V	Alcatifador de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador (estagiário) ..... Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 3. <sup>o</sup> ano ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário .....	444
VI	Alcatifador de 3. <sup>a</sup> ..... Bordador especializado ..... Caixa de comércio ..... Cobrador ..... Costureiro especializado ..... Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	408

Níveis	Âmbito profissional	Remuneração (em euros)
VI	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	408
VII	Alcatifador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Bordador ..... Costureiro ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano ..... Praticante mecânico máquinas de escritório do 3. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista .....	376
VIII	Alcatifador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário bordador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário costureiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente ..... Servente de limpeza ..... Vigilante .....	374
IX	Alcatifador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de bordador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de costureiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1. <sup>o</sup> ano .....	369
X	Aprendiz de alcatifador ..... Aprendiz de bordador ..... Aprendiz de costureiro ..... Aprendiz de electricista ..... Aprendiz de relojoeiro ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório ..... Praticante de comércio ..... Paquete .....	368

Santarém, 5 de Junho de 2004.

Pela União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém:

*Ana Cristina Lobato Pinto Fróis Figueiredo Silva*, mandatária.  
*António Pinhão Monteiro Nunes*, mandatária.

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

*José António Marques*, mandatário.  
*Filipe José Ferreira Neto*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

2 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à actividade económica de comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista e comércio por grosso filiadas nas associações empresariais associadas na União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e, por outro, os trabalhadores dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

3 — Exceptuam-se deste âmbito todas as empresas que, exercendo actividade comercial, estão abrangidas por contratação colectiva de trabalho específica para o subsector de actividade económica a que se dedique.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e a todos os trabalhadores ao seu serviço que, desenvolvendo actividade económica no âmbito da presente convenção, não estejam filiados nas associações outorgantes.

5 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

6 — Esta CCT abrange 1276 empresas e 3184 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro 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 número anterior.

4 — A denúncia desta CCT, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no n.º 1 da presente cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue.

## CAPÍTULO II

### Classificação profissional, admissão e acessos

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e motoristas;
- b) Após escolaridade obrigatória e tenham completado 16 anos para os restantes profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhadores ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os empregados de escritório, o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalência;
- b) Para as restantes categorias, a frequência da escolaridade obrigatória.

3 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados numa das categorias profissionais constantes no nível IX da tabela salarial no anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio e acessos

As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

##### A) Profissionais de escritório

1 — Os trabalhadores de escritório ao atingirem 18 anos de idade ascenderão à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após três anos de estágio ou quando perfaçam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários logo após três anos de permanência naquelas categorias.

##### B) Profissionais do comércio

1 — Os praticantes serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou a operadores-ajudantes de supermercado logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os caixeiros-ajudantes e os operadores-ajudantes de supermercado serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros e a operadores de supermercado de 2.<sup>a</sup>, respectivamente, logo que completem três anos de permanência naquela categoria. Este tempo será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tenha permanecido um ano como praticante.

3 — Os terceiros-caixeiros e os operadores de supermercado de 2.<sup>a</sup> ascenderão, respectivamente, a segundos-caixeiros e a operadores de supermercado de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os segundos-caixeiros e os operadores de supermercado de 1.<sup>a</sup> ascenderão, respectivamente, a primeiros-caixeiros e a operadores especializados de supermercado após três anos de permanência naquelas categorias.

##### C) Profissionais de informática

O estagiário para planeador de informática e para operador de computador terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações curriculares, caso em que a duração máxima do estágio será de nove meses.

##### D) Mecânicos de máquinas de escritório

1 — Os aprendizes de mecânicos de máquinas de escritório serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os praticantes de mecânico de máquinas de escritório ascenderão a mecânico de máquinas de escritório logo que perfaçam três anos como praticante.

3 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria seguinte, sempre que completem três anos de permanência na mesma.

##### E) Electricistas

1 — Os aprendizes de electricista serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficial electricista logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os pré-oficiais de electricista ascenderão a oficial electricista logo que perfaçam três anos como pré-oficial.

##### F) Relojoeiros

1 — Os aprendizes de relojoeiros serão obrigatoriamente promovidos a meio-oficial relojoeiro logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os meios-oficiais relojoeiros ascenderão a oficial relojoeiro logo que completem três anos como meio oficial.

3 — Os oficiais relojoeiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a 2.<sup>a</sup> e estes a 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

##### G) Lanifícios e vestuário

1 — Os aprendizes de bordador e de costureiro ascenderão a estagiários logo que cumpram três anos de aprendizagem ou completem 18 anos de idade.

2 — Os estagiários de bordador ou de costureiro serão obrigatoriamente promovidos a bordador ou costureiro logo que completem dois anos de estágio.

3 — Os bordadores ou costureiros ascenderão a bordador especializado ou costureiro especializado logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

#### H) Alcatifador

1 — Os aprendizes de alcatifador serão obrigatoriamente promovidos a alcatifador-ajudante logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os alcatifadores-ajudantes ascenderão a alcatifador de 3.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos na respectiva categoria.

3 — Os alcatifadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a 2.<sup>a</sup> e estes a 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos e condições previstas na lei.

2 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar duma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha administradores ou sócios gerentes comuns, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão da primeira.

### CAPÍTULO III

#### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto no presente contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão, podendo a entidade patronal encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam à sua função normal;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato;
- 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 e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material e produtos que lhes sejam confiados pela entidade patronal;
- f) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, à sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado 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) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade, excepto quando houver acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- f) Exigir dos trabalhadores prestação de trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é o seguinte:

- a) Quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado até às 13 horas;
- b) Quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado.

§ único. Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente contrato colectivo de tra-

balho aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado até às 13 horas. Por acordo escrito, livremente celebrado com a entidade patronal, estes trabalhadores poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

2 — O horário de trabalho para os profissionais de escritório será de trinta e nove horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, admite-se a possibilidade destes profissionais prestarem trabalho aos sábados, sem prejuízo do número de horas semanais.

3 — Durante o mês de Dezembro, os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula prolongarão aos sábados o seu horário de trabalho até às 19 horas, tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro. Caso estes dias coincidam com dias de descanso, a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos, respectivamente.

4 — O período normal de trabalho diário é de oito horas. No entanto, pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas diárias.

5 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

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

7 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, têm ainda direito:

- a) Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho semanal previsto na alínea a) do n.º 1 deste artigo a descansar ao sábado, a partir das 13 horas;
- b) Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho semanal previsto na alínea b) do n.º 1 deste artigo a um dia completo ou a dois meios dias de descanso complementar a gozar de segunda-feira a sexta-feira. Em alternativa, a meio dia de descanso complementar a gozar de segunda-feira a sábado e a uma prestação pecuniária correspondente a 2,5 % do vencimento mensal do trabalhador, por cada período de trabalho ao sábado de tarde.

8 — São equiparados a descanso semanal obrigatório, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias feriados de observância obrigatória, nos termos da lei, bem como o feriado municipal e terça-feira de Carnaval.

§ único. O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

9 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar será remunerado com um acréscimo de 100 % da retribuição normal, dando ainda direito a gozar um período equivalente ao trabalho prestado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, será registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % na 2.<sup>a</sup> hora ou fracções subsequentes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração diária.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores são as constantes do anexo II.

2 — A forma a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{26}$$

3 — A forma a considerar para cálculo de horas simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — No cálculo para subsídio de férias ou de Natal, consideram-se a parte fixa da remuneração, bem como a parte variável da mesma, quando exista.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores quando exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que cumpridas no mínimo seis horas diárias.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 17.<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 mensal.

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal. Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis com-

prende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão e desde que esta se verifique durante o 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 8 dias úteis, após 60 dias de trabalho prestado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

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

4 — 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 como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após três meses de serviço efectivo.

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

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 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias que não pode ser superior a 17 dias de férias, cabendo ao trabalhador marcar os restantes cinco dias, rateado entre os trabalhadores da empresa e desde que salvasse os períodos de relevância local.

8 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas afixarão nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado os mapas definitivos de férias, o qual deverá permanecer afixado até 31 de Outubro. No caso de alteração da época de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e aos Sindicatos até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

9 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente ao respectivo período de férias.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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 tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento — 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

Cinco dias por falecimento de mulher, marido, pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados, padrasto, madrasta;

Dois dias por falecimento de irmãos, cunhados, companheiro ou companheira, avós, bisavós, netos, bisnetos, a qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- g) Prática por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência, desde que não prejudique o funcionamento da empresa;
- h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos no n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo seguro.

3 — As faltas previamente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidos, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias por mês, para dirigentes sindicais;
- b) Oito horas por mês, para delegados sindicais.

5 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

6 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral previsto na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, quer viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 12 dias por cada infracção disciplinar e o total de 30 dias em cada ano civil.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e queira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se 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 devesse obediência, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup> deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até três anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do Decreto-Lei n.º 49 408 ou o despedir com ou sem justa causa deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho no prazo de oito dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através do processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar, em carta registada com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal, ou pelo superior hierárquico do trabalhador, e estar concluído no prazo de 60 dias contados a partir da data da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

## CAPÍTULO VIII

### Actividade sindical

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical nas

empresas, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — As entidades patronais não têm o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos nas empresas.

2 — As direcções sindicais comunicarão à respectiva entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — Compete aos delegados sindicais informar e esclarecer os seus colegas de trabalho, bem como zelar pelo cumprimento do exposto neste contrato colectivo de trabalho.

4 — Para o exercício das suas funções sindicais os dirigentes sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês e os delegados sindicais de oito horas por mês sem perda de retribuição, respectivamente.

## CAPÍTULO IX

### Direitos especiais

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- b) A dispensa diária para amamentação ou aleitação será gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal. Se a mãe não amamentar o filho, a dispensa para aleitação durará até o filho completar um ano;
- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito às condições especiais estabelecidas na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — As entidades patronais obrigam-se, dentro dos demais são princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem ainda submeter os trabalhadores menores a exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores trabalhos adequados à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Aquando da admissão de trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional ministrados pelas escolas de formação profissional, os mesmos devem ser classificados profissionalmente de harmonia com os níveis de ensino ministrado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, em condições compatíveis, contra a apresentação dos documentos comprovativos, sem prejuízo de as partes poderem acordar noutra forma de pagamento.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço de litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada compreendendo passageiros.

## CAPÍTULO X

### Transmissão do estabelecimento

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se, para todos os efeitos, o tempo de trabalho na entidade transmitente.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cum-

primeto de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de protecção.

#### Segurança social

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 40.<sup>a</sup>

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Profissionais de escritório

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

e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Podem subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Chefe de departamento, chefe de escritório, chefe de serviços.* — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Podem colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Podem subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela

contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

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

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — estagiário.* — 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, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

*Telefonista.* — 1 — 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.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimento, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

#### Profissionais de comércio

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

*Gerente de zona.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>, numa determinada zona e de acordo com orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

*Gerente de loja.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Técnico de compras.* — Analisa estudos de mercados, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais, controlando a *performance* na gama de produtos sob a sua responsabilidade.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial.

*Caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

*Técnico 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 nas empresas.

*Chefe de secção de loja.* — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma sec-

ção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

*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.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que promove venda por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

*Operador de supermercado.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação quer o respectivo local de trabalho quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que faz a sua actividade no serviço geral do balcão.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

*Caixa de comércio.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações nas folhas de caixa e recebe cheque.

*Distribuidor/embalador.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, acondiciona produtos diversos com embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento e alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos e outros.

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

*Vigilante.* — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do

horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que lhe sejam requeridas.

#### Profissionais de informática

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectos 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.

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

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

#### Profissionais electricistas

*Encarregado de electricista.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

#### Profissionais de relojoaria

*Relojoeiro-chefe de secção/oficial relojoeiro.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara e afina vários tipos de relógios e examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento.

*Meio-oficial relojoeiro.* — É o trabalhador que auxilia o oficial e executa trabalhos sob orientação deste.

#### Lanifícios e vestuário

*Bordador.* — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

*Costureiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de costura diversos.

#### Outros

*Mecânico de máquinas de escritório.* — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, calcular ou outras máquinas de escritório.

*Alcatifador.* — É o trabalhador que se dedica à colocação de alcatifas no domicílio.

*Motorista de pesados e ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução (profissional), faz predominantemente condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), cargas e descargas, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo ainda, quando necessário, fazer outros serviços no armazém.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas, não necessitando de qualquer informação, nas quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

*Estagiários.* — São os trabalhadores que, terminado o período de aprendizagem, estagiam para ingresso numa carreira profissional.

*Aprendizes.* — São os trabalhadores que, em regime de aprendizagem, iniciam a sua actividade.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce funções cometidas aos contínuos.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Níveis	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
I	Director de serviços ..... Gerente comercial ..... Contabilista ..... Programador de informática ..... Gerente de zona .....	707
II	Chefe de departamento ..... Gerente de loja ..... Chefe de escritório ..... Guarda-livros ..... Técnico de compras ..... Chefe de serviços .....	695
III	Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Técnico de vendas ..... Chefe de secção ..... Chefe de secção de loja ..... Encarregado de electricista ..... Planeador de informática ..... Relojoeiro-chefe de secção .....	630
IV	Alcatifador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro-viajante ..... Fiel de armazém ..... Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista ..... Oficial electricista ..... Oficial de relojoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador ..... Operador especializado de supermercado ..... Planeador de informática (estagiário) ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Promotor de vendas ..... Secretário de direcção .....	478
V	Alcatifador de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de computador (estagiário) ..... Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 3. <sup>o</sup> ano ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário .....	444
VI	Alcatifador de 3. <sup>a</sup> ..... Bordador especializado ..... Caixa de comércio ..... Cobrador ..... Costureiro especializado ..... Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de relojoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário .....	408
VII	Alcatifador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Bordador ..... Costureiro ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 3. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	376

Níveis	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
VIII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano ..... Estagiário bordador do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Estagiário de costureiro do 2.º ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 2.º ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2.º ano ..... Servente ..... Servente de limpeza ..... Vigilante .....	374
IX	Alcatifador-ajudante do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Estagiário de bordador do 1.º ano ..... Estagiário de costureiro do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Meio-oficial relojoeiro do 1.º ano ..... Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano ..... Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano .....	369
X	Aprendiz de alcatifador ..... Aprendiz de bordador ..... Aprendiz de costureiro ..... Aprendiz de electricista ..... Aprendiz de relojoeiro ..... Paquete ..... Praticante de comércio ..... Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório .....	368

Santarém, 5 de Junho de 2004.

Pela União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém:  
*Ana Cristina Lobato Pinto Fróis Figueiredo Silva*, mandatária.  
*António Pinhão Monteiro Nunes*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.  
*Filipe José Ferreira Neto*, mandatário.

#### Declaração

Ana Cristina Lobato Pinto Fróis Figueiredo e Silva, presidente da direcção da Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior, na qualidade de presidente da UAEDS — União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém, declara para os devidos efeitos que as Associações que compõem a UAEDS são:

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior;  
Associação Empresarial de Ourém — Fátima;  
Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;  
Associação de Comerciantes de Coruche e Salvaterra de Magos;  
Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;  
Associação Comercial e Empresarial de Santarém;  
Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira de Zêzere e Vila Nova de Barquinha.

Rio Maior, 11 de Outubro de 2004. — A Declarante, Presidente da UAEDS, *Ana Cristina Silva*, presidente da AECRM.

Depositado em 12 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o registo n.º 138/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas — Alteração salarial.

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, com actualização salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

### Cláusula 1.ª

#### Área

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se a todo o território nacional.

### Cláusula 2.ª

#### Âmbito

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as empresas proprietárias de estações de radiodifusão filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro lado, os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

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

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

3 — As omissões da presente convenção são reguladas pela lei, aplicando-se sempre o regime mais favorável.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

O índice 100 das tabelas salariais constantes do anexo III é actualizado em 3%, fixando-se o seu valor em € 371,32.

Esta actualização produz efeitos de 1 de Julho de 2004 a 30 de Junho de 2005.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 350 trabalhadores e 220 empresas.

Lisboa, 2 de Setembro de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:  
*José Faustino*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:  
*Alfredo Maia*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de Outubro de 2004, a fl. 72 do livro n.º 10, com o n.º 137/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

1 — As partes acordam nas seguintes alterações às cláusulas 1.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> ao acordo de empresa entre si celebrado.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**  
**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente acordo de empresa é válido em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade da radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**  
**Subsídio de refeição**

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de € 6,29 pago em senhas e de € 5,55 pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**  
**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 26, até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

- 1 — .....
- a) € 56,73 para os trabalhadores que auferiram vencimento igual ou superior ao nível III;
  - b) € 46,14 para os trabalhadores que auferiram vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível XI;
  - c) € 42,36 para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, € 134,62, € 118,91 e € 101,14.

**ANEXO III**

(Em euros)

Níveis	Vencimento
C .....	1 986,60
B .....	1 852,39
A .....	1 727,87
I .....	1 612,31
II .....	1 505,14
III .....	1 405,70
IV .....	1 314,25

(Em euros)

Níveis	Vencimento
V .....	1 229,34
VI .....	1 150,70
VII .....	1 077,81
VIII .....	1 010,16
IX .....	947,61
X .....	889,58
XI .....	835,72
XII .....	785,99
XIII .....	739,92
XIV .....	697,10
XV .....	657,51
XVI .....	620,86
XVII .....	586
XVIII .....	553,76

2 — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 3,5 % em 1 de Abril de 2004 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2004.

3 — Na data em que as partes celebram o presente convénio são por ele abrangidos 169 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Maio de 2004.

Pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>:

*Fernando Magalhães Crespo*, vice-presidente.  
*Luís David Soromenho de Alvíto*, gerente.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*João Carlos Figueiredo*, secretário-geral.  
*Luís da Silva Montes*, secretário nacional.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente acordo de empresa é válido em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade da radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — As disposições relativas à tabela salarial e matéria pecuniária produzem efeitos de 1 de Abril a 31 de Março de cada ano.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1 — A tabela salarial e matéria pecuniária podem ser denunciadas 10 meses após a sua entrada em vigor.

2 — O restante clausulado vigorará pelo prazo de dois anos, podendo a denúncia ocorrer 20 meses após o início da sua vigência.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores e da empresa

1 — Constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Receber a retribuição como contrapartida do seu trabalho;
- b) Exercer as funções inerentes à sua categoria profissional;
- c) Reclamar das condições de prestação de trabalho, designadamente no que respeita às condições de salubridade, higiene e segurança;
- d) Exercer as funções sindicais e usufruir os respectivos direitos consagrados nas leis de trabalho;
- e) Promover o diálogo permanente com os órgãos de direcção ou de gestão, no que toca à melhoria das suas condições de trabalho e da melhoria da produtividade do trabalho;
- f) Reclamar contra qualquer tratamento discriminatório, quer absoluto quer relativo, quanto à sua promoção e progressão na carreira profissional;
- g) Exercer os demais direitos e usufruir de todas as regalias sociais e económicas previstas neste acordo e nas leis de trabalho.

2 — Constituem direitos da empresa:

- a) Gerir os negócios sociais, com plena autonomia e independência, no respeito dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista o cumprimento dos fins estatutários;
- b) Exercer o poder disciplinar quanto a todos os trabalhadores;
- c) Admitir, promover e dignificar os trabalhadores, de acordo com as respectivas qualificações e tendo em vista as necessidades da empresa;
- d) Criar as condições económicas, financeiras e tecnológicas tendentes à expansão dos seus objectivos sociais e à valorização e dignificação dos seus recursos humanos;
- e) Cooperar com as estruturas organizadas de trabalhadores e com as organizações sociais e sindicais, tendo em vista a modernização dos meios de produção de áudio-visual e a promoção social e económica dos respectivos profissionais;
- f) Exercer os demais direitos emergentes dos seus estatutos e da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores e da empresa

1 — Constituem deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade os gestores, directores e trabalhadores da empresa, bem como todos

os cidadãos que, directa ou indirectamente, contactem os serviços ou deles usufruam, nomeadamente os radiouvintes;

- b) Cumprir os seus deveres laborais com lealdade, diligência, zelo e assiduidade;
- c) Velar pela manutenção e boa utilização de todos os serviços, instalações, viaturas e equipamentos de trabalho, responsabilizando-se por aqueles que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir todas as ordens legítimas emanadas das chefias hierárquicas;
- e) Manter o sigilo profissional quanto a todos os assuntos que digam respeito aos processos de produção, preparação e informação da empresa, em ordem a salvaguardar os seus interesses éticos e comerciais;
- f) Colaborar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade;
- g) Frequentar cursos de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissional que sejam do interesse simultâneo do profissional e da empresa ou desta própria;
- h) Pronunciar-se, a pedido da empresa, sobre as medidas da sua reestruturação tecnológica, emitindo pareceres, dando sugestões e colaborando no sentido de serem criadas melhores condições que, objectivamente, lhes assegurem a valorização profissional e a melhoria dos resultados económicos da empresa.

2 — Constituem deveres da empresa:

- a) Garantir a todos os trabalhadores funções compatíveis com a respectiva categoria profissional;
- b) Promover os trabalhadores nos termos do anexo I;
- c) Pagar aos trabalhadores, atempadamente, a retribuição devida;
- d) Tratar os trabalhadores com a urbanidade e com o respeito que lhes é devido enquanto profissionais, homens e cidadãos;
- e) Criar ou fornecer os cursos referidos na alínea g) do número anterior;
- f) Respeitar as demais disposições legais que protejam os direitos e as garantias dos trabalhadores, bem como dos que exerçam funções sindicais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Natureza específica da empresa

1 — Atendendo ao carácter e missão específicos da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup> — Emissora Católica Portuguesa, os trabalhadores terão de respeitar e observar integralmente, na actividade exercida no âmbito das suas funções, a doutrina católica, segundo a formulação do seu magistério.

2 — Toda a orientação, comando e controlo doutrinal da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pertence à hierarquia da igreja católica, representada naquela estação emissora pelo seu conselho de gerência, única entidade competente para apreciar a actividade dos trabalhadores no que se refere a esta cláusula.

3 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato individual de trabalho a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do respectivo contrato individual de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, enquanto deles estiver encarregue.

### CAPÍTULO III

#### **Condições gerais de admissão**

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### **Princípios gerais**

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada pelo conselho de gerência da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

2 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, ou para efeitos de reconversão tecnológica, a Rádio Renascença deverá dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos postos.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **Condições mínimas de admissão**

1 — As habilitações mínimas para as várias carreiras profissionais são as constantes do anexo I.

2 — Poderão ser admitidos trabalhadores que, embora não possuam as habilitações mínimas exigidas, tenham comprovada experiência profissional.

3 — As habilitações mínimas constantes do anexo I não prejudicarão as promoções dos trabalhadores pertencentes à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, à data da entrada em vigor deste acordo.

4 — Se o trabalhador possuir comprovada experiência profissional ou for condição de admissão ter formação profissional adequada, a sua integração na carreira será feita, pelo menos, na categoria base.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Período experimental**

1 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos na lei.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo**

1 — Os contratos a termo só poderão ser celebrados nos termos da lei.

2 — Ao trabalhador contratado nos termos desta cláusula aplica-se o disposto neste AE e na regulamentação interna da empresa, excepto naquilo que colida com a natureza temporal do próprio contrato.

### CAPÍTULO IV

#### **Categorias, promoções, formação e acesso profissional**

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### **Designação das categorias e definição de funções**

1 — As carreiras profissionais e a definição de funções constam do anexo I.

2 — Os níveis de qualificação são os constantes do anexo II.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, não poderá adoptar, para os trabalhadores que exerçam as funções definidas nos respectivos anexos, designações diferentes das estabelecidas no presente AE.

4 — As promoções de escalão nas diversas carreiras profissionais serão feitas a partir das informações de serviço recolhidas nos termos do sistema de dotação profissional periódica em vigor na empresa.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### **Formação profissional**

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento dos trabalhadores e da organização, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, promoverá acções de formação e estágio.

2 — A participação nas acções de formação referidas no número anterior, considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### **Prestação de trabalho**

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de horário semanal de trabalho, sem prejuízo de uma desejável uniformização de horários para todos os trabalhadores, é o seguinte:

a) Trinta e seis horas semanais (seis dias por semana):

Assistentes de produção;  
Sonorizador;  
Técnico de som;  
Operador de radiodifusão;  
Telefonista;

Realizador;  
Locutor-repórter;  
Locutor-animador;

b) Trinta e sete horas e meia semanais (cinco dias por semana):

Pessoal de escritório;  
Telefonista;  
Discotecário;  
Paquete;  
Recepcionista;  
Pessoal de informática;  
Secretário;  
Realizador;  
Produtor;  
Locutor-repórter;  
Locutor-animador;  
Produtor musical;  
Assistente de realização;  
Assistente de produção;  
Assistente de programas;  
*Designer*;  
Técnico de formação;  
Documentalista;  
Assistente de *marketing*;  
Engenheiro;  
Engenheiro técnico;  
Desenhador;  
Serralheiro civil;  
Fiel armazém;  
Motorista;  
Guarda;  
Contínuo;  
Radiotécnico;  
Técnico de controlo de gestão;  
Técnico de *marketing*;  
Gestor da *web*;  
Coordenador musical;  
Supervisor;  
Gestor comercial;  
Técnico de relações públicas;  
Caixa;  
Engenheiro de informática;  
Técnico de electrónica;  
Electricista;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de antenas;  
Mecânico de radiodifusão;

c) Trinta e sete horas e meia semanais (seis dias por semana):

Trabalhador de limpeza.

2 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada dia ou semana.

3 — Compete à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, a organização dos horários de trabalho, observados os condicionalismos legais e contratuais.

4 — Sempre que a empresa considere necessário e as especiais funções de responsabilidade dos trabalhadores o justifique, estes serão isentos de horário de trabalho em conformidade com a lei, inclusive no que se refere à retribuição especial.

5 — O período de horário de trabalho não deverá ser alterado, de uma forma permanente, sem aviso prévio ao trabalhador de, pelo menos, cinco dias de antecedência.

6 — O dia normal de folga não poderá ser alterado sem prévio acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo quando necessidades especiais de serviço ou circunstâncias excepcionais e imprevistas o justifiquem.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Nos horários regulares, os dias de descanso complementar e semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que laboram no sábado e domingo os dias de descanso complementar e semanal dos trabalhadores com horário regular serão fixados tendo em conta as exigências dos serviços e os interesses dos trabalhadores.

3 — O dia de descanso traduz um direito inalienável e, em princípio, deve ser respeitado nos dias em que foi previamente marcado. Quando por motivos imperiosos for necessário trabalhar em dia de descanso, os trabalhadores terão direito ao descanso compensatório estabelecido na lei, bem como à respectiva retribuição compensatória.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios será observado o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em caso de força maior, devidamente justificados.

4 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão, nos períodos de Natal, ano novo, Páscoa e restantes feriados será definida pela empresa, tendo em atenção a conveniência de serviço e os interesses dos trabalhadores.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias anual, seguidas ou interpoladas, nunca inferior a 22 dias úteis.

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

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectivação de serviço.

4 — O período de férias será fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador e no caso de falta de acordo esse período será fixado pela empresa entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Cada trabalhador terá direito a receber um subsídio de férias de montante nunca inferior ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — O período da licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas na altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, de pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação ou de parente afim do 1.º grau da linha recta — pais, filhos, sogros, madrastas, padrastos, enteados, genros e noras;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral, nomeadamente avós, netos e irmãos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções 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, nos termos da lei aplicável;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por motivo de doação (graciosa) de sangue, durante um dia por cada dádiva;

g) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário e serviço de emergência;

h) As faltas dadas pelos trabalhadores do sexo masculino durante dois dias, em caso de nascimento de filhos;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, logo que possível.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — No caso de doença, a falta considera-se justificada com a entrega, junto da empresa, do boletim de baixa ou documento legalmente equivalente.

### Cláusula 21.<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 as seguintes faltas, ainda que justificadas.

- a) Dadas no exercício da actividade sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, se excederem o crédito de horas a que tenham legalmente direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar que o atraso injustificado é superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Abandono do trabalho:

- a) Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar;
- b) Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência;
- c) A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de um motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência;
- d) O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido na lei;
- e) A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## Cláusula 23.<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 determinam a 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.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, e será paga até ao último dia útil de cada mês.

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

4 — Não se considera, porém, retribuição, designadamente:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes, devidos ao trabalhador por deslocações ou novas instalações feitas em serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>;
- c) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de *tickets*, senhas de almoço ou qualquer outra;
- d) Os prémios, gratificações, comissões e subsídios atribuídos por desempenho accidental, transitório ou excepcional de determinadas funções ou tarefas ou pela execução de objectivos ou resultados.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Noções

Para efeitos do presente AE, entende-se por remuneração de base mínima mensal a prevista no anexo III.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 — Para efeitos do presente AE, o valor da remuneração horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

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

2 — O valor da retribuição diária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{30}$$

em que:

*Rm* é o valor da retribuição mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descontos na remuneração por faltas do trabalhador

Para efeitos de abonos e descontos o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será prestado nos termos da lei.

2 — Se eventualmente ocorrerem deslizamentos de horário, serão estes compensados, por acordo prévio entre a hierarquia e o trabalhador, no dia imediato à entrada de serviço.

3 — Em caso da impossibilidade de acordo prévio, vigora o regime geral e legal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, acrescido de 25 % quanto à remuneração.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a um subsídio de Natal, cujo montante corresponde à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 de Novembro.

3 — No ano de admissão, no ano da suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado e no ano de cessação de contrato de trabalho o trabalhador receberá o referido subsídio na parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de € 6,29, pago em senhas, e de € 5,55, pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Terão direito a subsídio de transporte por cada dia de trabalho os trabalhadores cujo horário implica entrada ou saída no período entre as 0 e as 7 horas, salvo se, vivendo nas proximidades dos local de trabalho,

não recorrerem habitualmente a transportes colectivos nas suas deslocações da residência para o trabalho e vice-versa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a uma diuturnidade de € 26 até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Transferências e deslocações

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferências

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei respectiva, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Aquando da transferência, o trabalhador transferido terá direito a um período de uma semana de faltas justificadas e pagas, com o fim de organizar a mudança do seu agregado familiar.

6 — Se o agregado familiar não puder ser deslocado de imediato com o trabalhador, por razões que se prendam com a educação dos filhos ou com o emprego do cônjuge, a empresa obriga a pagar ao trabalhador um subsídio de deslocação, nunca inferior a metade do seu ordenado, enquanto durar aquela situação e pelo período máximo de um ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho aquela que é feita entre diferentes instalações da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, dentro da mesma localidade.

2 — Se a mudança quando feita por iniciativa da empresa, causar prejuízo para o trabalhador no que se refere a despesas com transportes colectivos impostas pela mudança, este terá direito a um subsídio mensal calculado com base na diferença do custo dos transportes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual de trabalho, por um período de tempo previamente limitado, não superior a seis meses.

2 — Entende-se por pequena deslocação aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual e por grande deslocação aquela que envolve pernoita fora do domicílio habitual do trabalhador.

3 — Não é considerada pequena deslocação a que ocorre dentro da área urbana do local de trabalho, com excepção de Lisboa e Porto, em que se considera como a área urbana apenas os respectivos concelhos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a uma ajuda de custo diária, desde que se desloquem em serviço no território nacional, a qual será calculada de harmonia com as regras seguintes:

- a) € 56,73 para os trabalhadores que auferirem vencimento igual ou superior ao nível III;
- b) € 46,14 para os trabalhadores que auferirem vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível IX;
- c) € 42,36 para os restantes trabalhadores;

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, € 134,62, € 118,91 e € 101,14.

3 — Em caso de emergência ou manifesta necessidade da empresa, podem os trabalhadores, para tarefas específicas de que sejam encarregados, aceder pôr as suas viaturas próprias à disposição da empresa.

4 — Nos casos em que o serviço no estrangeiro obriga a pernoitar fora do País, o trabalhador terá ainda direito a uma compensação por cada dia de trabalho equivalente a 1/30 da sua remuneração normal; a contagem dos dias será correspondente ao número de noites compreendida entre a partida para o estrangeiro e o seu regresso ao país.

5 — Quando dois ou mais profissionais com vencimento diferente participarem na mesma deslocação, o valor da ajuda de custo será determinado com base no vencimento mais elevado.

6 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a € 88 037,83 destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço, quer ao estrangeiro quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

Nos casos de impedimento prolongado da prestação de trabalho por doença, serviço militar ou outra causa similar, a relação de trabalho suspender-se-á nos termos da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Disciplina

1 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com a observância das garantias consignadas na lei e no presente AE.

2 — Nenhum trabalhador da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, poderá ser despedido sem justa causa e sem que lhe seja instaurado obrigatoriamente processo disciplinar com toda as garantias de defesa.

3 — A tramitação do processo segue as regras da lei, não podendo o prazo de defesa para apresentação da resposta à nota de culpa ser inferior a cinco dias úteis.

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 processo disciplinar deverá ser instaurado até 30 dias após a prática do facto infraccional e deverá estar concluído até um ano após o seu início, sob pena de caducidade.

6 — A regra prevista no número anterior só não terá aplicação se ao caso couber procedimento criminal e a lei penal previr prazo mais longo.

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício da actividades sindical

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, obriga-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, instalará os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve estar dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto a licença é de 10 dias, podendo ser prolongada até 30 dias, por indicação dos serviços médicos da empresa, ou, na sua falta, pelo médico assistente, devidamente documentada.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade esta poderá ser interrompida a pedido da mãe, até à data em que cesse o internamento, e retoma a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

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

4 — Sempre que a mãe o desejar, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

a) Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

b) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desem-

penhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

6 — As grávidas têm o direito de ir a consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até ao fim do período de amamentação, 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias previstas na lei.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, reconhece a necessidade e a vantagem em atribuir um subsídio de estudo aos trabalhadores-estudantes com bom aproveitamento, propondo-se estudar a maneira de o tornar efectivo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho de deficientes

O trabalho de deficientes será objecto de tratamento favorável, a estabelecer caso a caso pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condução de viaturas da empresa

Os trabalhadores não motoristas da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, poderão, por motivos de serviço, conduzir viaturas da empresa, assumindo esta a responsabilidade pelos danos emergentes da condução.

## CAPÍTULO XIV

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e os trabalhadores abrangidos pelo AE contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Prestações de carácter social**

1 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pagará aos seus trabalhadores os subsídios de compensação para as férias de Primavera/Invemo, de nascimento, casamento, penosidade, transporte, exclusividade e o complemento do subsídio de doença que já vem praticando desde data anterior à entrada em vigor deste AE.

2 — A regulamentação dos subsídios previstos nesta cláusula é objecto de norma de serviço interna.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, criou um seguro de saúde que garante aos trabalhadores coberturas base relativas a:

Assistência médica hospitalar;  
Assistência médica ambulatória;  
Estomatologia.

#### CAPÍTULO XV

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — É constituída uma comissão paritária com competências para interpretar, nos termos da lei, as disposições do presente AE, bem como outras que lhe estejam atribuídas.

2 — A comissão paritária será composta por seis membros, sendo três nomeados pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e os outros três pelo Sindicato outorgante.

3 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os nomes dos seus representantes e de seguida farão depósito da sua constituição no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, requerendo a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte a quem compete a sua nomeação, mediante aviso prévio de oito dias à outra parte.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes a totalidade dos membros que a compõem.

6 — As deliberações só vincularão as partes desde que tomadas por unanimidade, depositadas no Ministério da Segurança Social e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — A comissão funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias do presente AE, devendo a convocatória mencionar a ordem de trabalhos.

8 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

9 — Não sendo possível o consenso da comissão paritária, o diferendo transitará para uma comissão arbitral

que as pronunciará definitivamente, a qual será constituída por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por comum acordo.

#### CAPÍTULO XVI

##### **Disposições finais**

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Órgãos representativos dos trabalhadores**

Para efeitos deste AE, entende-se por órgãos representativos dos trabalhadores as comissões intersindicais, as comissões sindicais, os delegados sindicais, as comissões de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e as comissões de trabalhadores, desde que constituídos nos termos da lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Casos omissos**

Os casos omissos no presente AE serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tratamento mais favorável**

1 — Com a entrada em vigor deste AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogadas as anteriores convenções colectivas de trabalho aplicáveis.

2 — Todavia, da aplicação do presente AE não poderá resultar para qualquer trabalhador tratamento menos favorável, nomeadamente redução da sua retribuição ou baixa de categoria.

#### ANEXO I

##### **Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas**

##### **Carreira profissional**

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

- a) Categoria de base — estágio de 18 meses, podendo ser reduzido até 12 meses, mediante boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- b) Promoção ao 1.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria de base, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- c) Promoção do 2.º escalão — permanência de, pelo menos, três anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- d) Promoção do 3.º escalão — permanência de, pelo menos, quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- e) Promoção ao 4.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;

- f) Promoção ao 5.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

3 — Quando ocorram mudanças de carreira profissional por conveniência da empresa, o tempo de serviço efectivamente prestado na carreira anterior é contado para efeitos da primeira promoção na outra carreira, se for derivada ou afim daquela.

4 — Antes do ingresso no estágio, podem ser admitidos, pelo período de 15 dias a seis meses, candidatos a uma profissão que não possuam experiência nem especiais aptidões para o seu desempenho.

#### Definição de funções e habilitações mínimas

*Assistente de programas.* — É o trabalhador que presta assistência a um ou vários programas, assegurando apoio aos respectivos responsáveis na sua rotina diária.

São suas tarefas, nomeadamente, a elaboração de agenda, marcação de entrevistas, pesquisa, arquivo, dactilografia, relações públicas e outros trabalhos de apoio necessários à boa realização do programa.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de dactilografia.

*Discotecário.* — É o trabalhador que selecciona, regista e classifica discos e outros registos sonoros, organiza os arquivos e procede à respectiva arrumação, de modo a permitir um acesso fácil e rápido; ouve e minuta os referidos registos sonoros, certificando-se da sua qualidade; procede a revisões periódicas dos mesmos e assegura a sua manutenção em boas condições.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação musical adequada.

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

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Locutor-animador.* — É o trabalhador que executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que lhe forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates previamente planificados e apresenta programas essencialmente musicais, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Locutor-repórter.* — É o trabalhador que, além das funções próprias do locutor-animador, executa a cobertura de acontecimentos, investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Operador de radiodifusão.* — É o trabalhador que opera e controla o equipamento específico de estúdio e de centrais de radiodifusão, tais como equipamentos de mistura, gravação, reprodução e tratamento de som; executa as acções de conservação dos equipamentos,

bem como os testes de rotina, e informa os superiores hierárquicos das reparações ou manutenção que achar necessários; realiza ainda no exterior tarefas similares às que executa nos estúdios; recebe e canaliza os circuitos, valoriza o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Realizador.* — É o trabalhador que assegura integralmente a realização de um conjunto de operações artísticas e técnicas de estruturação do programa, direcção das gravações, controlo de montagem, tendo sempre em vista conseguir o adequado enquadramento estético e artístico; divide a emissão num número seqüências ou rubricas, cada uma simbolizando um momento do programa, prevê o lugar das pessoas que colaboram no programa e alinha as intervenções musicais adequadas; escolhe, no caso de peça teatral, os personagens e distribui os papéis de acordo com as características do programa; orienta a leitura dos textos a introduzir, bem como as entrevistas, reportagens, exteriores, etc., fixando rigorosamente os tempos gastos; procede, se for caso disso, à orientação do trabalho dos técnicos encarregados da sua montagem e participa na elaboração dos orçamentos de custo, podendo fazer animação e a locução do programa.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Sonorizador.* — É o trabalhador, que além das funções próprias do operador de radiodifusão, selecciona e aplica trechos ou frases musicais e quaisquer outros elementos inerentes à sonorização ou sonoplastia, por sua iniciativa ou por indicação de outrem; procede à montagem definitiva de programas, executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *gingles* ou *spots*. Sem prejuízo da sua função principal, desempenha também, sempre que necessário, as funções do operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Técnico de som.* — É o trabalhador que, além das funções próprias de operador de radiodifusão, executa em estúdio ou no exterior operações de gravação, amplificação para público ou transmissão directa que exijam o uso de técnicas de captação e de mistura com planos de som; escolhe, monta e ensaia os meios necessários àquelas funções; pode executar as suas funções, sozinho ou coordenando uma equipa, sempre que as dimensões do trabalho ou a quantidade do equipamento o justifiquem. Sem prejuízo da função principal, desempenha também, sempre que necessário, funções de operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Desenhador.* — É o trabalhador que executa desenhos, planos, alçados, cortes, perspectivas, mapas, cartas, gráficos, planos técnicos de circuitos e equipamentos eléctricos e electrónicos e outros traçados segundo esboços e especificações complementares, utilizando material e equipamentos adequados.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade, ou equivalente e curso de desenho das escolas industriais ou equivalente.

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhos eléctricos; executa tarefas de electricista em geral, de acordo com a sua actividade, por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que lhe são fornecidos ou que ele próprio concebe.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso industrial de Electricidade ou equivalente.

*Engenheiro electrotécnico.* — É o trabalhador que efectua investigações sobre assuntos de electricidade e electrónica, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações ou equipamentos e prepara e superintende na sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação e certifica-se que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança, podendo dirigir a equipa que lhe for confiada; consulta e colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar, concebe e realiza projectos de instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais, assim como outras despesas de fabrico; calcula o custo de mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação.

Habilitações mínimas — licenciatura na área de Engenharia Electrotécnica.

*Engenheiro técnico electrotécnico.* — É o trabalhador que coadjuva o engenheiro electrotécnico no exercício das suas funções; participa directamente na construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de instalações ou equipamentos; colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar.

Habilitações mínimas — diploma com o curso de engenheiro técnico electrotécnico.

*Mecânico de antenas.* — É o trabalhador que além das funções próprias de mecânico de radiodifusão, monta, conserva e repara as antenas de emissão ou recepção e respectivos suportes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência de, pelo menos, um ano como mecânico de radiodifusão.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que desempenha todas as tarefas inerentes à boa conservação mecânica de veículos de passageiros ou mercadorias; examina os veículos para localizar as deficiências e determinar as respectivas causas e procede à sua reparação.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência profissional adequada.

*Mecânico de radiodifusão.* — É o trabalhador que coadjuva os operadores de radiodifusão, técnicos de electrónica e radiotécnicos nas suas funções, tanto na condução como na manutenção dos equipamentos e instalações.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso industrial ou equivalente.

*Radiotécnico.* — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de emissão e de apoio e assegura a sua condução e manutenção nos centros emissores, nos estúdios e no exterior; pode conceber equi-

pamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de radiotécnico ou equivalente.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta ou repara estruturas metálicas para edifícios ou outras obras; lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas de fabrico ou montagem; pode operar com máquinas-ferramentas adequadas aos respectivos trabalhos.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de serralheiro ou equivalente.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de baixa frequência e de apoio nos estúdios e exteriores e assegura a sua manutenção; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de electrónica ou equivalente.

*Caixa.* — É o trabalhador de escritório que se ocupa das operações de caixa e registo de movimento relativo a recebimentos e pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nas notas de venda, recibos, letras ou outros documentos; confere os cheques recebidos como pagamento no que respeita à importância, endosso e outros elementos; procede a pagamentos previamente autorizados, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; emite cheques; elabora as folhas de caixa, discriminando pagamentos, recebimentos e outros elementos e apurando os respectivos totais; prepara o numerário e outros valores destinados a serem depositados no banco e providencia para ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos; efectua os pagamentos das remunerações directamente ou prepara os sobrescritos segundo as respectivas folhas de pagamento.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Escriturário-dactilógrafo.* — É o trabalhador que executa as várias tarefas de natureza administrativa, nomeadamente nos serviços administrativos, contabilidade, pessoal e outros; executa os serviços de recepção e expedição de correspondência, organização de processos individuais e demais assuntos relativos ao pessoal, tendo ainda a seu cargo a elaboração de relatórios, cartas e outros documentos, a separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório; dactilografa cartas, relatórios e todos os documentos do respectivo serviço, minutados ou redigidos por si ou por outrem; trabalha com as diversas máquinas auxiliares de escritório, tais como telex, telefax e fotocopiadoras; pode utilizar meios informáticos na execução das suas tarefas; pode coordenar tarefas de outros trabalhadores com actividades afins.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega matérias-primas, ferramentas, materiais, equipamentos e outras mercadorias; providencia pela sua boa arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou

outros documentos e toma nota dos danos e perdas; entrega as mercadorias, a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos, e confere as saídas pelas guias de remessa; toma nota periodicamente das existências mínimas com vista à sua reposição, informando a hierarquia para as necessárias aquisições, inventaria as existências em armazém e procede ao controlo do equipamento distribuído pelos diversos sectores; orienta as cargas e descargas das mercadorias.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento da recepção, procedendo à identificação dos visitantes, dos funcionários e dos colaboradores; atende e encaminha as visitas e regista as suas entradas e saídas; colabora, quando necessário, na execução de tarefas dos outros trabalhadores do gabinete de relações públicas.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e conhecimentos de francês e inglês.

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

Habilitações mínimas — curso de secretariado ou 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de dactilografia.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz internamente a entrega de mensagens e objectos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos, de embalagem e de endereçamento; executa no exterior tarefas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente junto das estações de correio, bancos, repartições públicas, publicações periódicas, estabelecimentos comerciais, etc.; faz recados; pode eventualmente fazer cobranças e pagamentos; auxilia, quando necessário, a movimentação do equipamento da empresa.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação de espaços determinados, utilizando para o efeito os meios adequados.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Guarda.* — É o trabalhador que vigia as instalações para as proteger contra incêndios, roubos e danos e para impedir a entrada de pessoas não autorizadas; pode desempenhar outras tarefas condizentes com a sua categoria de que seja eventualmente encarregado.

Habilitações mínimas escolaridade mínima obrigatória.

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

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática; auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinadas mercadorias, cavar e limpar as instalações; pode ocupar-se do carregamento, descarregamento e arrumação de mercadorias num entreposto, depósito ou armazém, a ser designado em conformidade.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

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

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Produtor.* — É o trabalhador que concebe o tipo de programa a apresentar, de acordo com orientações previamente estabelecidas. Selecciona os elementos e estrutura a emissão do programa combinado; elabora ou adapta os textos escolhidos; planifica realizações especiais.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de marketing.* — É o trabalhador que exerce uma actividade planificada e contínua de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento e compreensão entre entidades ou grupos e o público com que esteja directa ou indirectamente relacionado. Investiga e analisa a opinião do público interno e externo e a imagem existente na comunicação social, através de estudos, inquéritos e sondagens. Concebe acções de promoção e imagem.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Assistente de marketing.* — É o trabalhador que presta assistência a todas as actividades do gabinete, podendo substituir o técnico de *marketing* na execução das suas tarefas, por delegação ou impedimento deste.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade.

*Documentalista.* — É o trabalhador que mantém em arquivo todos os suportes de registo de documentos, independentemente do género ou área a que pertencem, e assegura a sua manutenção e conservação nas melhores condições; procede à análise documental, classificação,

registo e indexação dos documentos, operando com terminal de computador e ou ficheiros manuais, microfilmes e microfichas e com os equipamentos necessários à execução da sua actividade profissional; procede à pesquisa, difusão e restituição de documentos solicitados pelo utilizador; conduz e acompanha os visionamentos solicitados e fornece cópias dos documentos seleccionados cuja saída tenha sido autorizada; elabora pré-alinhamentos cronológicos de biografias de *dossiers* de assuntos solicitados.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade.

*Técnico de formação.* — É o trabalhador que procede ao levantamento de necessidades de formação; elabora, de acordo com os objectivos que lhe forem fixados, o plano anual de formação; desenvolve e acompanha a execução dos programas de formação e controla os respectivos custos; efectua estudos em matérias que lhe forem confiadas pelo director do centro; procede à avaliação das acções de formação, seus resultados e respectivos processos didácticos, de forma a assegurar a permanente validade daquelas acções.

Habilitações mínimas — bacharelato ou equivalente.

*Assistente de produção (área de programas).* — É o trabalhador que escolhe sons; acompanha a execução de *jingles*, de *spots* e de elementos de programas, de modo a obter um trabalho final em conformidade com a ideia do realizador; executa montagens. Introduce no computador, de acordo com o responsável da antena, música e outros elementos de referência musical e todo o conjunto de dados informáticos necessários à elaboração e gestão da *playlist*. Assegura, quando necessário, a continuidade das emissões gravadas; estabelece as ligações com os serviços intervenientes nos programas, de forma a assegurar o regular funcionamento da emissão. Coordena com os serviços respectivos os meios técnicos necessários à realização de exteriores.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Assistente de produção (área da informação).* — É o trabalhador que contribui para assegurar a qualidade da imagem sonora dos espaços de informação; pesquisa e recolhe sons; acompanha a elaboração de *jingles* e de *spots* para os noticiários e programas da direcção de informação; executa montagens sonoras; estabelece os contactos com todos os outros serviços da empresa que, directa ou indirectamente, coadjuvem nos noticiários e programas da direcção de informação, por meio a assegurar o regular funcionamento da emissão; coordena, com os serviços respectivos, os meios técnicos necessários à realização de exteriores; inspeciona os equipamentos fixos e móveis necessários à elaboração; garante o apoio às emissões dos espaços informativos no que diz respeito a contactos que se fizerem no exterior, executa pedidos de circuitos e linhas no exterior para os espaços informativos.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Produtor musical.* — É o trabalhador que, dentro da estrutura de um canal musical, idealiza, planifica e executa, sob orientação do director de programas, conteúdos e elementos estéticos para a programação. Possui conhecimentos musicais; concebe ideias para elementos e iniciativas de programação (*jingles*, *spots* promocionais ou comerciais, passatempos, programas temáticos e outras iniciativas resultantes da actividade da rádio); pesquisa e recolhe elementos (de informação, sonoros ou outros) necessários à produção; estabelece contactos e coordena os meios necessários para a concretização de iniciativas de programação; redige textos (originais, adaptações ou traduções) para utilização em elementos de programação ou outros, resultantes da actividade da rádio; produz, em termos técnicos e estéticos, elementos sonoros de programação; apoia os animadores, em primeira instância, em problemas de carácter técnico.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Coordenador musical.* — É o trabalhador responsável pela execução da política musical e estética da estação. É responsável pelo alinhamento e construção horária da estrutura de elementos da emissão; é responsável pelo fornecimento de elementos de música para Teste, bem como pela leitura dos resultados e aplicação das consequências na *playlist*; é responsável pela inserção e codificação da música usada em programa, assim como pela codificação de todos os elementos estéticos e promocionais da estação. A sua substituição será assegurada pelo coordenador de música da RFM.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

«*Designer*». — É o técnico da direcção de *marketing* incumbido da criação, definição e coordenação da imagem visual da empresa (*corporata image*) como parte da sua estratégia de posicionamento perante a sociedade, em geral, e o mercado, em particular. A sua actividade desenvolve-se em áreas tão diversificadas quanto a do tratamento da «imagem visual» propriamente dita concepção e execução de mensagens gráficas, como anúncios, cartazes, etc., a da concepção de objectos tridimensionais passíveis de reprodução industrial brindes, produtos de «marca» vendáveis, etc., e também da organização dos espaços da empresa ou onde ela se apresente no exterior — espectáculos, festas, *stands*, etc.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que predominantemente prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador; prepara e controla a utilização e as existências dos suportes magnéticos de informação, executa a introdução de dados, conforme o programa de exploração. Além dessas funções, acciona, vigia e controla, através de consola ou terminal de comando, um sistema informático; prepara e monta suportes de *input* e *output* e controla os resultados finais.

Habilitações mínimas — 2.º ano ou equivalente.

*Assistente de realização.* — É o trabalhador que coadjuva o realizador nas fases do processo criativo e técnico e na organização dos ante-projectos e projectos de programas; transmite as directrizes do realizador aos serviços que garantem as condições necessárias à execução e realização dos programas, zelando pelo bom resultado final dos mesmos.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Engenheiro de informática.* — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; participa na equipa de análise de soluções informáticas; administra e configura sistemas informáticos; assegura o apoio à instalação e utilização de equipamento; coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de controlo de gestão.* — É o trabalhador que elabora o orçamento e faz o seu controlo; faz a gestão do sistema contabilístico e financeiro com vista à adaptação do sistema de controlo interno ao plano orçamental; analisa e controla as peças financeiras no sentido de detectar e corrigir desvios aos orçamentos definidos; elabora mapas de controlo para as várias direcções e constrói os indicadores para análise e avaliação das diversas áreas operacionais.

Habilitações mínimas — licenciatura em organização e gestão de empresas.

*Supervisor de redes e sistemas de automação de rádio.* — É o trabalhador que supervisiona operacionalmente o funcionamento de sistemas informáticos de produção de rádio; é o interlocutor junto do serviço de apoio da RCS; propõe alterações e sugere a aplicação de medidas evolutivas para a melhoria do funcionamento do sistema; assegura o treino de utilizadores finais, coordenadores de música e surte interno; providencia soluções para problemas operacionais; é o interlocutor junto da direcção técnica para a resolução de questões de *hardware* e com a informática em questões ligadas ao sistema operativo; comunica à direcção técnica os processos e alterações; procede a alterações profundas do sistema quando necessário em interacção com os directores de programas; fornece consultoria, em primeiro nível, na programação do selector. Para integrar esta carreira pode ser reclassificado, em qualquer nível, o profissional com comprovada experiência técnica na área do som e com elevada qualificação na sua carreira, a quem se reconheça o mérito e idoneidade para o desempenho da função, dispensando-se, nestes casos, as habilitações mínimas exigidas.

Habilitações mínimas — licenciatura de engenharia electrotécnica, ou de informática ou de vídeo e áudio, ainda que obtida no estrangeiro.

*Gestor da web.* — É o trabalhador que colabora na manutenção e acompanhamento dos *sites* da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, ao nível do desenvolvimento e implementação de soluções de programação e gestão de plataformas de *back office* e *front end* dos *sites* e produtos Internet, no âmbito das aplicações desenvolvidas; tem atribuições paralelas/acessórias de colaborar na extração de dados estatísticos de acesso aos produtos da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, na Internet.

Habilitações mínimas — 12.º ano e experiência de programação para a Internet.

*Supervisor técnico de emissão.* — É o trabalhador que assegura a normal continuidade e qualidade técnica das emissões nacionais, regionais, locais e internacionais e, eventualmente, a continuidade da sua programação; opera os equipamentos que integram a central técnica de programas e desenvolve todas as diligências necessárias para garantir a operacionalidade dos meios técnicos de produção; apoia o pessoal de produção na realização de registos de áudio; encaminha todas as informações sobre falhas de emissores para a direcção técnica; supervisa o funcionamento dos sistemas de automação e, de acordo com os procedimentos predefinidos, actua sobre estes, em caso de falhas técnicas; opera sistemas automatizados, em conformidade com as normas em vigor, para alterar por via manual a ordenação dos elementos de programa quando ocorram na programação situações imprevisíveis ou, sendo previsíveis, haja necessidade de adequar a emissão ao plano alternativo previamente elaborado pela direcção de programas; solicita intervenções de carácter urgente, quando as situações o justificarem, quer ao director de programas, quer à direcção técnica, ou aos apoios de piquete; elabora relatórios para o superior hierárquico sobre as anomalias técnicas e as disfunções de programação ocorridas no período do seu horário de trabalho.

Habilitações mínimas — engenheiro técnico.

1 — Os operadores e técnicos de som da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, com comprovada experiência técnica e informática na área do som e com elevada qualificação na sua carreira podem ser reclassificados como supervisores técnicos de emissão, ainda que não possuam as habilitações requeridas.

2 — A reclassificação operada nas condições do anterior n.º 1 aplicam-se os princípios estabelecidos no n.º 2 do anexo I, carreira profissional, do acordo de empresa, salvaguardando sempre o benefício da subida de um nível na nova carreira.

## ANEXO II

### Níveis de qualificação

Nível C:

Realizador do 5.º escalão;  
Engenheiro do 5.º escalão.

Nível B:

Produtor do 5.º escalão;  
Supervisor de redes do 5.º escalão;  
Engenheiro de informática do 5.º escalão.

Nível A:

Realizador do 4.º escalão;  
Engenheiro do 4.º escalão;  
Coordenador musical do 5.º escalão;  
Engenheiro técnico do 5.º escalão;  
Técnico de marketing do 5.º escalão;  
Designer do 5.º escalão.  
Gestor da *web* do 5.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 5.º escalão.

Nível I:

Produtor do 4.º escalão;  
Engenheiro informática do 4.º escalão;  
Supervisor de redes do 4.º escalão;

Produtor musical do 5.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 5.º escalão;  
Radiotécnico do 5.º escalão;  
Técnico de formação do 5.º escalão;  
Locutor-repórter do 5.º escalão.

Nível II:

Coordenador musical do 4.º escalão;  
Engenheiro técnico do 4.º escalão;  
Radiotécnico do 4.º escalão;  
Técnico de formação do 4.º escalão;  
Realizador do 3.º escalão;  
Engenheiro do 3.º escalão;  
Gestor da *web* do 4.º escalão;  
Locutor animador do 5.º escalão;  
Assistente de realização do 5.º escalão;  
Sonorizador do 5.º escalão;  
Técnico de electrónica do 5.º escalão;  
Documentalista do 5.º escalão;  
Caixa do 5.º escalão.

Nível III:

Engenheiro de informática do 3.º escalão;  
Produtor do 3.º escalão;  
Supervisor de redes do 3.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 4.º escalão;  
Assistente de produção do 5.º escalão;  
Técnico de som do 5.º escalão;  
Assistente de marketing do 5.º escalão;  
Secretário do 5.º escalão;  
Técnico de informática do 5.º escalão.

Nível IV:

Locutor-repórter do 4.º escalão;  
Assistente de realização;  
Sonorizador técnico de electrónica;  
Realizador do 2.º escalão;  
Coordenador musical do 3.º escalão;  
Engenheiro do 2.º escalão;  
Engenheiro técnico do 3.º escalão;  
Técnico de *marketing* do 3.º escalão;  
Designer do 3.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 3.º escalão;  
Gestor da *web* do 3.º escalão;  
Assistente de programas do 5.º escalão;  
Discotecário do 5.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 5.º escalão;  
Electricista do 5.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 5.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo do 5.º escalão.

Nível V:

Produtor do 2.º escalão;  
Locutor-repórter do 3.º escalão;  
Produtor musical do 3.º escalão;  
Radiotécnico do 3.º escalão;  
Engenheiro de informática do 2.º escalão;  
Técnico de formação do 3.º escalão;  
Supervisor de redes do 2.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão;  
Mecânico de antenas do 5.º escalão;  
Desenhador do 5.º escalão;  
Fiel de armazém do 5.º escalão;  
Telefonista do 5.º escalão.

Nível VI:

Realizador do 1.º escalão;  
Locutor-animador do 3.º escalão;  
Coordenador musical do 2.º escalão;  
Assistente de realização do 3.º escalão;  
Sonorizador do 3.º escalão;  
Engenheiro do 1.º escalão;  
Engenheiro técnico do 2.º escalão;  
Técnico de electrónica do 3.º escalão;  
Técnico de *marketing* do 2.º escalão;  
Designer do 2.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 2.º escalão;  
Documentalista do 3.º escalão;  
Caixa do 3.º escalão;  
Gestor da *web* do 2.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 5.º escalão;  
Serralheiro civil do 5.º escalão;  
Recepcionista do 5.º escalão.

Nível VII:

Produtor do 1.º escalão;  
Locutor-repórter do 2.º escalão;  
Produtor musical do 2.º escalão;  
Assistente de produção do 3.º escalão;  
Técnico de som do 3.º escalão;  
Radiotécnico do 2.º escalão;  
Engenheiro de informática do 1.º escalão;  
Técnico de marketing do 1.º escalão;  
*Designer* do 1.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 1.º escalão;  
Técnico de formação do 2.º escalão;  
Caixa do 2.º escalão;  
Assistente de *marketing* do 3.º escalão;  
Secretário do 3.º escalão;  
Técnico de informática do 3.º escalão;  
Supervisor de redes do 1.º escalão;  
Gestor da *web* do 1.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão;  
Motorista do 5.º escalão.

Nível VIII:

Realizador;  
Locutor-animador do 2.º escalão;  
Coordenador musical do 1.º escalão;  
Assistente de programas do 3.º escalão;  
Discotecário do 3.º escalão;  
Sonorizador do 2.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 3.º escalão;  
Engenheiro;  
Engenheiro técnico do 1.º escalão;  
Técnico de electrónica do 2.º escalão;  
Electricista do 3.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 3.º escalão;  
Assistente de realização do 2.º escalão;  
Técnico de formação do 1.º escalão;  
Documentalista do 2.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo do 3.º escalão.

Nível IX:

Produtor;  
Locutor-repórter do 1.º escalão;  
Produtor musical do 1.º escalão;  
Assistente de realização do 1.º escalão;  
Assistente de produção do 2.º escalão;  
Técnico de som do 2.º escalão;  
Radiotécnico do 1.º escalão;

Electricista do 2.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 2.º escalão;  
Mecânico de antenas do 3.º escalão;  
Desenhador do 3.º escalão;  
Engenheiro de informática.  
Técnico de *marketing*;  
*Designer*;  
Técnico de controlo de gestão;  
Documentalista do 1.º escalão;  
Caixa do 1.º escalão;  
Assistente de *marketing* do 2.º escalão;  
Secretário do 2.º escalão;  
Técnico de informática do 2.º escalão;  
Fiel de armazém do 3.º escalão;  
Telefonista do 3.º escalão;  
Supervisor de redes;  
Gestor da *web*;  
Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.

Nível x:

Locutor-animador do 1.º escalão;  
Coordenador musical;  
Assistente de programas do 2.º escalão;  
Discotecário do 2.º escalão;  
Sonorizador do 1.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 2.º escalão;  
Engenheiro técnico;  
Técnico de electrónica do 1.º escalão;  
Desenhador do 2.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 3.º escalão;  
Serralheiro civil do 3.º escalão;  
Técnico de formação;  
Assistente de *marketing* do 1.º escalão;  
Escriturário dactilógrafo do 2.º escalão;  
Recepcionista do 3.º escalão;  
Servente do 5.º escalão;  
Trabalhadora de limpeza do 5.º escalão;  
Guarda do 5.º escalão;  
Contínuo do 5.º escalão.

Nível xi:

Produtor estagiário;  
Locutor-repórter;  
Produtor musical;  
Assistente de realização;  
Assistente de produção do 1.º escalão;  
Técnico de som do 1.º escalão;  
Engenheiro estagiário;  
Radiotécnico;  
Electricista do 1.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 1.º escalão;  
Mecânico de antenas do 2.º escalão;  
Serralheiro civil do 2.º escalão;  
Engenheiro de informática estagiário.  
Técnico de *marketing* estagiário;  
*Designer* estagiário;  
Técnico de controlo de gestão estagiário;  
Documentalista;  
Caixa;  
Secretário do 1.º escalão;  
Técnico de informática do 1.º escalão;  
Fiel de armazém do 2.º escalão;  
Telefonista do 2.º escalão;  
Recepcionista do 2.º escalão;  
Motorista do 3.º escalão;  
Supervisor de redes estagiário;  
Gestor da *web* estagiário;  
Supervisor técnico de emissão.

Nível xii:

Locutor-animador;  
Assistente de programas do 1.º escalão;  
Discotecário do 1.º escalão;  
Sonorizador;  
Operador de radiodifusão do 1.º escalão;  
Técnico de electrónica;  
Desenhador do 1.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 2.º escalão;  
Técnico de formação estagiário;  
Assistente de *marketing*;  
Escriturário-dactilógrafo do 1.º escalão;  
Motorista do 2.º escalão.

Nível xiii:

Assistente de produção;  
Técnico de som;  
Electricista;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de antenas do 1.º escalão;  
Serralheiro civil do 1.º escalão;  
Documentalista estagiário;  
Auxiliar de caixa;  
Secretário;  
Técnico de informática;  
Fiel de armazém do 1.º escalão;  
Telefonista do 1.º escalão;  
Recepcionista do 1.º escalão;  
Motorista do 1.º escalão.

Nível xiv:

Assistente de programas;  
Discotecário;  
Operador de radiodifusão;  
Engenheiro técnico estagiário;  
Desenhador;  
Mecânico de radiodifusão do 1.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo;  
Supervisor técnico de emissão estagiário.

Nível xv:

Locutor-animador estagiário;  
Radiotécnico estagiário;  
Mecânico de antenas;  
Serralheiro civil;  
Assistente de *marketing* estagiário;  
Técnico de informática estagiário;  
Fiel de armazém;  
Telefonista;  
Recepcionista;  
Motorista;  
Contínuo do 2.º escalão com quarenta horas.

Nível xvi:

Técnico de electrónica estagiário;  
Electricista estagiário;  
Mecânico de automóveis estagiário;  
Mecânico de radiodifusão;  
Secretário estagiário;  
Contínuo do 1.º escalão com quarenta horas;  
Contínuo do 2.º escalão com trinta e sete horas e meia;  
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

Nível XVII:

Assistente de produção estagiário;  
 Assistente de programas estagiário;  
 Discotecário estagiário;  
 Operador de radiodifusão estagiário;  
 Desenhador estagiário;  
 Serralheiro civil estagiário;  
 Escriturário-dactilógrafo estagiário;  
 Auxiliar de armazém;  
 Telefonista estagiário;  
 Recepcionista estagiário;  
 Ajudante de motorista com carta;  
 Contínuo com quarenta horas;  
 Contínuo do 1.º escalão com trinta e sete horas e meia;  
 Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

Nível XVIII:

Mecânico de radiodifusão estagiário;  
 Ajudante de motorista sem carta;  
 Contínuo com trinta e sete horas e meia;  
 Trabalhador de limpeza.

**Notas**

1 — A situação profissional de contínuo com idade inferior a 20 anos, de paquete e de candidato não se enquadra nos presentes níveis de qualificação.

2 — O salário de contínuo com menos de 20 anos é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 20 %.

3 — O salário de paquete é definido pelo ordenado mínimo nacional correspondente à respectiva idade, acrescido de 10 % para os de 14 e 15 anos e de 20 % para os de 16 e 17 anos.

4 — O salário do candidato é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 10 %.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

(Em euros)

Níveis	Vencimento
C .....	1 986,60
B .....	1 852,39
A .....	1 727,87
I .....	1 612,31
II .....	1 505,14
III .....	1 405,70
IV .....	1 314,25
V .....	1 229,34
VI .....	1 150,70
VII .....	1 077,81
VIII .....	1 010,16
IX .....	947,61
X .....	889,58
XI .....	835,72
XII .....	785,99
XIII .....	739,92
XIV .....	697,10
XV .....	657,51
XVI .....	620,86
XVII .....	586
XVIII .....	553,76

*Nota.* — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, um aumento mínimo de 3,5 % em 1 de Abril de 2004 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2004.

Lisboa, 10 de Maio de 2004.

Pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>.  
 (Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais — SMAV:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o n.º 141/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

1 — As partes acordam nas seguintes alterações às cláusulas 1.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> ao acordo de empresa entre si celebrado.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente acordo de empresa é válido em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade da radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de € 6,29 pago em senhas e de € 5,55 pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 26, até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

- 1 — .....
- a) € 56,73 para os trabalhadores que auferiram vencimento igual ou superior ao nível III;
  - b) € 46,14 para os trabalhadores que auferiram vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível XI;
  - c) € 42,36 para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, € 134,62, € 118,91 e € 101,14.

**ANEXO III**

(Em euros)

Níveis	Vencimento
C .....	1 986,60
B .....	1 852,39
A .....	1 727,87
I .....	1 612,31
II .....	1 505,14
III .....	1 405,70
IV .....	1 314,25
V .....	1 229,34
VI .....	1 150,70
VII .....	1 077,81
VIII .....	1 010,16
IX .....	947,61
X .....	889,58
XI .....	835,72
XII .....	785,99
XIII .....	739,92
XIV .....	697,10
XV .....	657,51
XVI .....	620,86
XVII .....	586
XVIII .....	553,76

2 — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 3,5 % em 1 de Abril de 2004 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2004.

3 — Na data em que as partes celebram o presente convénio são por ele abrangidos 169 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Maio de 2004.

Pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>:

*Fernando Magalhães Crespo*, vice-presidente.  
*Luís David Soromenho de Alvito*, gerente.

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

*Maria Teresa Dias Nunes*, membro da direcção e mandatária.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente acordo de empresa é válido em todo o território nacional, respeita ao sector de actividade da radiodifusão sonora, abrangendo as carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2 — O acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — As disposições relativas à tabela salarial e matéria pecuniária produzem efeitos de 1 de Abril a 31 de Março de cada ano.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — A tabela salarial e matéria pecuniária podem ser denunciadas 10 meses após a sua entrada em vigor.

2 — O restante clausulado vigorará pelo prazo de dois anos, podendo a denúncia ocorrer 20 meses após o início da sua vigência.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores e da empresa**

1 — Constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Receber a retribuição como contrapartida do seu trabalho;
- b) Exercer as funções inerentes à sua categoria profissional;
- c) Reclamar das condições de prestação de trabalho, designadamente no que respeita às condições de salubridade, higiene e segurança;
- d) Exercer as funções sindicais e usufruir os respectivos direitos consagrados nas leis de trabalho;
- e) Promover o diálogo permanente com os órgãos de direcção ou de gestão, no que toca à melhoria das suas condições de trabalho e da melhoria da produtividade do trabalho;
- f) Reclamar contra qualquer tratamento discriminatório, quer absoluto quer relativo, quanto à sua promoção e progressão na carreira profissional;
- g) Exercer os demais direitos e usufruir de todas as regalias sociais e económicas previstas neste acordo e nas leis de trabalho.

2 — Constituem direitos da empresa:

- a) Gerir os negócios sociais, com plena autonomia e independência, no respeito dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista o cumprimento dos fins estatutários;
- b) Exercer o poder disciplinar quanto a todos os trabalhadores;
- c) Admitir, promover e dignificar os trabalhadores, de acordo com as respectivas qualificações e tendo em vista as necessidades da empresa;
- d) Criar as condições económicas, financeiras e tecnológicas tendentes à expansão dos seus objectivos sociais e à valorização e dignificação dos seus recursos humanos;
- e) Cooperar com as estruturas organizadas de trabalhadores e com as organizações sociais e sin-

dicais, tendo em vista a modernização dos meios de produção de áudio-visual e a promoção social e económica dos respectivos profissionais;

- f) Exercer os demais direitos emergentes dos seus estatutos e da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores e da empresa

1 — Constituem deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade os gestores, directores e trabalhadores da empresa, bem como todos os cidadãos que, directa ou indirectamente, contactem os serviços ou deles usufruam, nomeadamente os radiouvintes;
- b) Cumprir os seus deveres laborais com lealdade, diligência, zelo e assiduidade;
- c) Velar pela manutenção e boa utilização de todos os serviços, instalações, viaturas e equipamentos de trabalho, responsabilizando-se por aqueles que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir todas as ordens legítimas emanadas das chefias hierárquicas;
- e) Manter o sigilo profissional quanto a todos os assuntos que digam respeito aos processos de produção, preparação e informação da empresa, em ordem a salvaguardar os seus interesses éticos e comerciais;
- f) Colaborar com a empresa na melhoria dos níveis de produtividade;
- g) Frequentar cursos de formação, de aperfeiçoamento e de reciclagem profissional que sejam do interesse simultâneo do profissional e da empresa ou desta própria;
- h) Pronunciar-se, a pedido da empresa, sobre as medidas da sua reestruturação tecnológica, emitindo pareceres, dando sugestões e colaborando no sentido de serem criadas melhores condições que, objectivamente, lhes assegurem a valorização profissional e a melhoria dos resultados económicos da empresa.

2 — Constituem deveres da empresa:

- a) Garantir a todos os trabalhadores funções compatíveis com a respectiva categoria profissional;
- b) Promover os trabalhadores nos termos do anexo I;
- c) Pagar aos trabalhadores, atempadamente, a retribuição devida;
- d) Tratar os trabalhadores com a urbanidade e com o respeito que lhes é devido enquanto profissionais, homens e cidadãos;
- e) Criar ou fornecer os cursos referidos na alínea g) do número anterior;
- f) Respeitar as demais disposições legais que protejam os direitos e as garantias dos trabalhadores, bem como dos que exerçam funções sindicais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Natureza específica da empresa

1 — Atendendo ao carácter e missão específicos da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup> — Emissora Católica Portuguesa, os trabalhadores terão de respeitar e observar integralmente, na actividade exercida no âmbito das suas funções, a doutrina católica, segundo a formulação do seu magistério.

2 — Toda a orientação, comando e controlo doutrinal da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pertence à hierarquia da igreja católica, representada naquela estação emissora pelo seu conselho de gerência, única entidade competente para apreciar a actividade dos trabalhadores no que se refere a esta cláusula.

3 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato individual de trabalho a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do respectivo contrato individual de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, enquanto deles estiver encarregue.

### CAPÍTULO III

#### Condições gerais de admissão

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A admissão de trabalhadores será efectuada pelo conselho de gerência da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

2 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, ou para efeitos de reconversão tecnológica, a Rádio Renascença deverá dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos postos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — As habilitações mínimas para as várias carreiras profissionais são as constantes do anexo I.

2 — Poderão ser admitidos trabalhadores que, embora não possuam as habilitações mínimas exigidas, tenham comprovada experiência profissional.

3 — As habilitações mínimas constantes do anexo I não prejudicarão as promoções dos trabalhadores pertencentes à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, à data da entrada em vigor deste acordo.

4 — Se o trabalhador possuir comprovada experiência profissional ou for condição de admissão ter formação profissional adequada, a sua integração na carreira será feita, pelo menos, na categoria base.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos na lei.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — Os contratos a termo só poderão ser celebrados nos termos da lei.

2 — Ao trabalhador contratado nos termos desta cláusula aplica-se o disposto neste AE e na regulamentação interna da empresa, excepto naquilo que colida com a natureza temporal do próprio contrato.

### CAPÍTULO IV

#### Categorias, promoções, formação e acesso profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Designação das categorias e definição de funções

1 — As carreiras profissionais e a definição de funções constam do anexo I.

2 — Os níveis de qualificação são os constantes do anexo II.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, não poderá adoptar, para os trabalhadores que exerçam as funções definidas nos respectivos anexos, designações diferentes das estabelecidas no presente AE.

4 — As promoções de escalão nas diversas carreiras profissionais serão feitas a partir das informações de serviço recolhidas nos termos do sistema de dotação profissional periódica em vigor na empresa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento dos trabalhadores e da organização, a Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, promoverá acções de formação e estágio.

2 — A participação nas acções de formação referidas no número anterior, considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de horário semanal de trabalho, sem prejuízo de uma desejável uniformização de horários para todos os trabalhadores, é o seguinte:

a) Trinta e seis horas semanais (seis dias por semana):

Assistentes de produção;  
Sonorizador;  
Técnico de som;  
Operador de radiodifusão;  
Telefonista;  
Realizador;  
Locutor-repórter;  
Locutor-animador;

b) Trinta e sete horas e meia semanais (cinco dias por semana):

Pessoal de escritório;  
Telefonista;  
Discotecário;  
Paquete;  
Recepcionista;  
Pessoal de informática;  
Secretário;  
Realizador;  
Produtor;  
Locutor-repórter;  
Locutor-animador;  
Produtor musical;  
Assistente de realização;  
Assistente de produção;  
Assistente de programas;  
*Designer*;  
Técnico de formação;  
Documentalista;  
Assistente de *marketing*;  
Engenheiro;  
Engenheiro técnico;  
Desenhador;  
Serralheiro civil;  
Fiel de armazém;  
Motorista;  
Guarda;  
Contínuo;  
Radiotécnico;  
Técnico de controlo de gestão;  
Técnico de *marketing*;  
Gestor da *web*;  
Coordenador musical;  
Supervisor;  
Gestor comercial;  
Técnico de relações públicas;  
Caixa;  
Engenheiro de informática;  
Técnico de electrónica;  
Electricista;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de antenas;  
Mecânico de radiodifusão;

c) Trinta e sete horas e meia semanais (seis dias por semana):

Trabalhador de limpeza.

2 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada dia ou semana.

3 — Compete à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, a organização dos horários de trabalho, observados os condicionamentos legais e contratuais.

4 — Sempre que a empresa considere necessário e as especiais funções de responsabilidade dos trabalhadores o justifique, estes serão isentos de horário de trabalho em conformidade com a lei, inclusive no que se refere à retribuição especial.

5 — O período de horário de trabalho não deverá ser alterado, de uma forma permanente, sem aviso prévio ao trabalhador de, pelo menos, cinco dias de antecedência.

6 — O dia normal de folga não poderá ser alterado sem prévio acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo quando necessidades especiais de serviço ou circunstâncias excepcionais e imprevistas o justificarem.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Nos horários regulares, os dias de descanso complementar e semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que laboram no sábado e domingo os dias de descanso complementar e semanal dos trabalhadores com horário regular serão fixados tendo em conta as exigências dos serviços e os interesses dos trabalhadores.

3 — O dia de descanso traduz um direito inalienável e, em princípio, deve ser respeitado nos dias em que foi previamente marcado. Quando por motivos imperiosos for necessário trabalhar em dia de descanso, os trabalhadores terão direito ao descanso compensatório estabelecido na lei, bem como à respectiva retribuição compensatória.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios será observado o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em caso de força maior, devidamente justificados.

4 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão, nos períodos de Natal, ano novo, Páscoa e restantes feriados será definida pela empresa, tendo em atenção a conveniência de serviço e os interesses dos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias anual, seguidas ou interpoladas, nunca inferior a 22 dias úteis.

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

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectivação de serviço.

4 — O período de férias será fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador e no caso de falta de acordo esse período será fixado pela empresa entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Cada trabalhador terá direito a receber um subsídio de férias de montante nunca inferior ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — O período da licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

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

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, de pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação ou de parente afim do 1.º grau da linha recta — pais, filhos, sogros, madrastas, padrastos, enteados, genros e noras;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral, nomeadamente avós, netos e irmãos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções 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, nos termos da lei aplicável;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por motivo de doação (graciosa) de sangue, durante um dia por cada dádiva;
- g) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário e serviço de emergência;
- h) As faltas dadas pelos trabalhadores do sexo masculino durante dois dias, em caso de nascimento de filhos;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, logo que possível.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — No caso de doença, a falta considera-se justificada com a entrega, junto da empresa, do boletim de baixa ou documento legalmente equivalente.

#### Cláusula 21.<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 as seguintes faltas, ainda que justificadas.

- a) Dadas no exercício da actividade sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, se excederem o crédito de horas a que tenham legalmente direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar que o atraso injustificado é superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Abandono do trabalho:

- a) Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar;
- b) Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência;
- c) A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de um motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência;
- d) O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido na lei;
- e) A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

### Cláusula 23.<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 determinam a 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.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie, e será paga até ao último dia útil de cada mês.

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

4 — Não se considera, porém, retribuição, designadamente:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e de alimentação, abonos de instalação, de habitação e subsídios de residência ou de renda de casa e outros equivalentes, devidos ao trabalhador por deslocações ou novas instalações feitas em serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>;
- c) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro, quer sob a forma de *tickets*, senhas de almoço ou qualquer outra;
- d) Os prémios, gratificações, comissões e subsídios atribuídos por desempenho accidental, transitório ou excepcional de determinadas funções ou tarefas ou pela execução de objectivos ou resultados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noções

Para efeitos do presente AE, entende-se por remuneração de base mínima mensal a prevista no anexo III.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 — Para efeitos do presente AE, o valor da remuneração horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

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

2 — O valor da retribuição diária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{30}$$

em que:

*Rm* é o valor da retribuição mensal.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Descontos na remuneração por faltas do trabalhador

Para efeitos de abonos e descontos o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será prestado nos termos da lei.

2 — Se eventualmente ocorrerem deslizamentos de horário, serão estes compensados, por acordo prévio entre a hierarquia e o trabalhador, no dia imediato à entrada de serviço.

3 — Em caso da impossibilidade de acordo prévio, vigora o regime geral e legal.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, acrescido de 25 % quanto à remuneração.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a um subsídio de Natal, cujo montante corresponde à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 de Novembro.

3 — No ano de admissão, no ano da suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado e no

ano de cessação de contrato de trabalho o trabalhador receberá o referido subsídio na parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de € 6,29, pago em senhas, e de € 5,55, pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Terão direito a subsídio de transporte por cada dia de trabalho os trabalhadores cujo horário implica entrada ou saída no período entre as 0 e as 7 horas, salvo se, vivendo nas proximidades dos local de trabalho, não recorrerem habitualmente a transportes colectivos nas suas deslocações da residência para o trabalho e vice-versa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a uma diuturnidade de € 26 até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Transferências e deslocações

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferências

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei respectiva, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — Aquando da transferência, o trabalhador transferido terá direito a um período de uma semana de faltas justificadas e pagas, com o fim de organizar a mudança do seu agregado familiar.

6 — Se o agregado familiar não puder ser deslocado de imediato com o trabalhador, por razões que se prendam com a educação dos filhos ou com o emprego do cônjuge, a empresa obriga a pagar ao trabalhador um subsídio de deslocação, nunca inferior a metade do seu ordenado, enquanto durar aquela situação e pelo período máximo de um ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1 — Entende-se por mudança de local de trabalho aquela que é feita entre diferentes instalações da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, dentro da mesma localidade.

2 — Se a mudança, quando feita por iniciativa da empresa, causar prejuízo para o trabalhador no que se refere a despesas com transportes colectivos impostas pela mudança, este terá direito a um subsídio mensal calculado com base na diferença do custo dos transportes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual de trabalho, por um período de tempo previamente limitado, não superior a seis meses.

2 — Entende-se por pequena deslocação aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual e por grande deslocação aquela que envolve pernoita fora do domicílio habitual do trabalhador.

3 — Não é considerada pequena deslocação a que ocorre dentro da área urbana do local de trabalho, com excepção de Lisboa e Porto, em que se considera como a área urbana apenas os respectivos concelhos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, têm direito a uma ajuda de custo diária, desde que se desloquem em serviço no território nacional, a qual será calculada de harmonia com as regras seguintes:

- a) € 56,73 para os trabalhadores que auferirem vencimento igual ou superior ao nível III;
- b) € 46,14 para os trabalhadores que auferirem vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível IX;
- c) € 42,36 para os restantes trabalhadores;

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, € 134,62, € 118,91 e € 101,14.

3 — Em caso de emergência ou manifesta necessidade da empresa, podem os trabalhadores, para tarefas específicas de que sejam encarregados, aceder pôr as suas viaturas próprias à disposição da empresa.

4 — Nos casos em que o serviço no estrangeiro obriga a pernoitar fora do País, o trabalhador terá ainda direito a uma compensação por cada dia de trabalho equivalente a 1/30 da sua remuneração normal; a contagem dos dias será correspondente ao número de noites compreendida entre a partida para o estrangeiro e o seu regresso ao País.

5 — Quando dois ou mais profissionais com vencimento diferente participarem na mesma deslocação, o valor da ajuda de custo será determinado com base no vencimento mais elevado.

6 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a € 88 037,83 destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço, quer ao estrangeiro quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

Nos casos de impedimento prolongado da prestação de trabalho por doença, serviço militar ou outra causa similar, a relação de trabalho suspender-se-á nos termos da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Disciplina

1 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com a observância das garantias consignadas na lei e no presente AE.

2 — Nenhum trabalhador da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, poderá ser despedido sem justa causa e sem que lhe seja instaurado obrigatoriamente processo disciplinar com toda as garantias de defesa.

3 — A tramitação do processo segue as regras da lei, não podendo o prazo de defesa para apresentação da resposta à nota de culpa ser inferior a cinco dias úteis.

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 processo disciplinar deverá ser instaurado até 30 dias após a prática do facto infraccional e deverá estar concluído até um ano após o seu início, sob pena de caducidade.

6 — A regra prevista no número anterior só não terá aplicação se ao caso couber procedimento criminal e a lei penal previr prazo mais longo.

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício da actividades sindical

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, obriga-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, instalará os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.<sup>os</sup> 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.<sup>o</sup> 7/95, de 29 de Março.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve estar dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 38 dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto a licença é de 10 dias, podendo ser prolongada até 30 dias, por indicação dos serviços médicos da empresa, ou, na sua falta, pelo médico assistente, devidamente documentada.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade esta poderá ser interrompida a pedido da mãe, até à data

em que cesse o internamento, e retoma a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

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

4 — Sempre que a mãe o desejar, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

a) Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

b) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

6 — As grávidas têm o direito de ir a consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até ao fim do período de amamentação, 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias previstas na lei.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, reconhece a necessidade e a vantagem em atribuir um subsídio de estudo aos trabalhadores-estudantes com bom aproveitamento, propondo-se estudar a maneira de o tornar efectivo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de deficientes**

O trabalho de deficientes será objecto de tratamento favorável, a estabelecer caso a caso pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Condução de viaturas da empresa**

Os trabalhadores não motoristas da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, poderão, por motivos de serviço, conduzir viaturas da empresa, assumindo esta a responsabilidade pelos danos emergentes da condução.

### CAPÍTULO XIV

#### **Prestações de carácter social**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e os trabalhadores abrangidos pelo AE contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Prestações de carácter social**

1 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, pagará aos seus trabalhadores os subsídios de compensação para as férias de Primavera/Inverno, de nascimento, casamento, penosidade, transporte, exclusividade e o complemento do subsídio de doença que já vem praticando desde data anterior à entrada em vigor deste AE.

2 — A regulamentação dos subsídios previstos nesta cláusula é objecto de norma de serviço interna.

3 — A Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, criou um seguro de saúde que garante aos trabalhadores coberturas base relativas a:

- Assistência médica hospitalar;
- Assistência médica ambulatória;
- Estomatologia.

### CAPÍTULO XV

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — É constituída uma comissão paritária com competências para interpretar, nos termos da lei, as disposições do presente AE, bem como outras que lhe estejam atribuídas.

2 — A comissão paritária será composta por seis membros, sendo três nomeados pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e os outros três pelo Sindicato outorgante.

3 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra

os nomes dos seus representantes e de seguida farão depósito da sua constituição no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, requerendo a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte a quem compete a sua nomeação, mediante aviso prévio de oito dias à outra parte.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes a totalidade dos membros que a compõem.

6 — As deliberações só vincularão as partes desde que tomadas por unanimidade, depositadas no Ministério da Segurança Social e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — A comissão funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias do presente AE, devendo a convocatória mencionar a ordem de trabalhos.

8 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

9 — Não sendo possível o consenso da comissão paritária, o diferendo transitará para uma comissão arbitral que as pronunciará definitivamente, a qual será constituída por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por comum acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Órgãos representativos dos trabalhadores

Para efeitos deste AE, entende-se por órgãos representativos dos trabalhadores as comissões intersindicaís, as comissões sindicais, os delegados sindicais, as comissões de segurança, higiene e saúde no local de trabalho e as comissões de trabalhadores, desde que constituídos nos termos da lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Os casos omissos no presente AE serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tratamento mais favorável

1 — Com a entrada em vigor deste AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogadas as anteriores convenções colectivas de trabalho aplicáveis.

2 — Todavia, da aplicação do presente AE não poderá resultar para qualquer trabalhador tratamento menos favorável, nomeadamente redução da sua retribuição ou baixa de categoria.

## ANEXO I

### Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas

#### Carreira profissional

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

- a) Categoria de base — estágio de 18 meses, podendo ser reduzido até 12 meses, mediante boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- b) Promoção ao 1.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria de base, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- c) Promoção do 2.º escalão — permanência de, pelo menos, três anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- d) Promoção do 3.º escalão — permanência de, pelo menos, quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- e) Promoção ao 4.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido;
- f) Promoção ao 5.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

3 — Quando ocorram mudanças de carreira profissional por conveniência da empresa, o tempo de serviço efectivamente prestado na carreira anterior é contado para efeitos da primeira promoção na outra carreira, se for derivada ou afim daquela.

4 — Antes do ingresso no estágio, podem ser admitidos, pelo período de 15 dias a seis meses, candidatos a uma profissão que não possuam experiência nem especiais aptidões para o seu desempenho.

#### Definição de funções e habilitações mínimas

*Assistente de programas.* — É o trabalhador que presta assistência a um ou vários programas, assegurando apoio aos respectivos responsáveis na sua rotina diária.

São suas tarefas, nomeadamente, a elaboração de agenda, marcação de entrevistas, pesquisa, arquivo, dactilografia, relações públicas e outros trabalhos de apoio necessários à boa realização do programa.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de dactilografia.

*Discotecário.* — É o trabalhador que selecciona, regista e classifica discos e outros registos sonoros, organiza os arquivos e procede à respectiva arrumação, de modo a permitir um acesso fácil e rápido; ouve e minuta os referidos registos sonoros, certificando-se da sua qualidade; procede a revisões periódicas dos mesmos e assegura a sua manutenção em boas condições.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação musical adequada.

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

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Locutor-animador.* — É o trabalhador que executa ao microfone a leitura de textos, escritos por si ou por outrem, noticiários, boletins, crónicas, etc.; faz a apresentação e animação de programas dentro dos parâmetros que lhe forem definidos; faz a leitura de anúncios publicitários; pode conduzir entrevistas ou debates previamente planificados e apresenta programas essencialmente musicais, colaborando na sua organização em estúdio ou no exterior.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Locutor-repórter.* — É o trabalhador que, além das funções próprias do locutor-animador, executa a cobertura de acontecimentos, investiga e recolhe elementos necessários ao trabalho de reportagem.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Operador de radiodifusão.* — É o trabalhador que opera e controla o equipamento específico de estúdio e de centrais de radiodifusão, tais como equipamentos de mistura, gravação, reprodução e tratamento de som; executa as acções de conservação dos equipamentos, bem como os testes de rotina, e informa os superiores hierárquicos das reparações ou manutenção que achar necessários; realiza ainda no exterior tarefas similares às que executa nos estúdios; recebe e canaliza os circuitos, valoriza o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Realizador.* — É o trabalhador que assegura integralmente a realização de um conjunto de operações artísticas e técnicas de estruturação do programa, direcção das gravações, controlo de montagem, tendo sempre em vista conseguir o adequado enquadramento estético e artístico; divide a emissão num número seqüências ou rubricas, cada uma simbolizando um momento do programa, prevê o lugar das pessoas que colaboram no programa e alinha as intervenções musicais adequadas; escolhe, no caso de peça teatral, os personagens e distribui os papéis de acordo com as características do programa; orienta a leitura dos textos a introduzir, bem como as entrevistas, reportagens, exteriores, etc., fixando rigorosamente os tempos gastos; procede, se for caso disso, à orientação do trabalho dos técnicos encarregados da sua montagem e participa na elaboração dos orçamentos de custo, podendo fazer animação e a locução do programa.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Sonorizador.* — É o trabalhador, que além das funções próprias do operador de radiodifusão, selecciona e aplica trechos ou frases musicais e quaisquer outros elementos inerentes à sonorização ou sonoplastia, por sua iniciativa ou por indicação de outrem; procede à montagem definitiva de programas, executa ilustração sonora de apontamentos, rubricas, *gingles* ou *spots*. Sem prejuízo da sua função principal, desempenha também, sempre que necessário, as funções do operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Técnico de som.* — É o trabalhador que, além das funções próprias de operador de radiodifusão, executa em estúdio ou no exterior operações de gravação, amplificação para público ou transmissão directa que exijam o uso de técnicas de captação e de mistura com planos de som; escolhe, monta e ensaia os meios necessários àquelas funções; pode executar as suas funções, sozinho ou coordenando uma equipa, sempre que as dimensões do trabalho ou a quantidade do equipamento o justifiquem. Sem prejuízo da função principal, desempenha também, sempre que necessário, funções de operador de radiodifusão.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e formação profissional adequada.

*Desenhador.* — É o trabalhador que executa desenhos, planos, alçados, cortes, perspectivas, mapas, cartas, gráficos, planos técnicos de circuitos e equipamentos eléctricos e electrónicos e outros traçados segundo esboços e especificações complementares, utilizando material e equipamentos adequados.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade, ou equivalente e curso de desenho das escolas industriais ou equivalente.

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhos eléctricos; executa tarefas de electricista em geral, de acordo com a sua actividade, por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que lhe são fornecidos ou que ele próprio concebe.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso industrial de Electricidade ou equivalente.

*Engenheiro electrotécnico.* — É o trabalhador que efectua investigações sobre assuntos de electricidade e electrónica, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações ou equipamentos e prepara e superintende na sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação e certifica-se que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança, podendo dirigir a equipa que lhe for confiada; consulta e colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar, concebe e realiza projectos de instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais, assim como outras despesas de fabrico; calcula o custo de mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação.

Habilitações mínimas — licenciatura na área de Engenharia Electrotécnica.

*Engenheiro técnico electrotécnico.* — É o trabalhador que coadjuva o engenheiro electrotécnico no exercício das suas funções; participa directamente na construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de instalações ou equipamentos; colabora, se for caso disso, com técnicos de outras especialidades sobre o trabalho a executar.

Habilitações mínimas — diploma com o curso de engenheiro técnico electrotécnico.

*Mecânico de antenas.* — É o trabalhador que além das funções próprias de mecânico de radiodifusão,

monta, conserva e repara as antenas de emissão ou recepção e respectivos suportes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência de, pelo menos, um ano como mecânico de radiodifusão.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que desempenha todas as tarefas inerentes à boa conservação mecânica de veículos de passageiros ou mercadorias; examina os veículos para localizar as deficiências e determinar as respectivas causas e procede à sua reparação.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e experiência profissional adequada.

*Mecânico de radiodifusão.* — É o trabalhador que coadjuva os operadores de radiodifusão, técnicos de electrónica e radiotécnicos nas suas funções, tanto na condução como na manutenção dos equipamentos e instalações.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso industrial ou equivalente.

*Radiotécnico.* — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de emissão e de apoio e assegura a sua condução e manutenção nos centros emissores, nos estúdios e no exterior; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de radiotécnico ou equivalente.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta ou repara estruturas metálicas para edifícios ou outras obras; lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas de fabrico ou montagem; pode operar com máquinas-ferramentas adequadas aos respectivos trabalhos.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de serralheiro ou equivalente.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, ensaia e repara os equipamentos de baixa frequência e de apoio nos estúdios e exteriores e assegura a sua manutenção; pode conceber equipamentos electrónicos ou instalações e alterar, quando necessário, equipamentos já existentes.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de electrónica ou equivalente.

*Caixa.* — É o trabalhador de escritório que se ocupa das operações de caixa e registo de movimento relativo a recebimentos e pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nas notas de venda, recibos, letras ou outros documentos; confere os cheques recebidos como pagamento no que respeita à importância, endosso e outros elementos; procede a pagamentos previamente autorizados, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; emite cheques; elabora as folhas de caixa, discriminando pagamentos, recebimentos e outros elementos e apurando os respectivos totais; prepara o numerário e outros valores destinados a serem depositados no banco e providencia para ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos; efectua os pagamentos das remunerações directamente ou prepara os sobrescritos segundo as respectivas folhas de pagamento.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Escriturário-dactilógrafo.* — É o trabalhador que executa as várias tarefas de natureza administrativa, nomeadamente nos serviços administrativos, contabilidade, pessoal e outros; executa os serviços de recepção e expedição de correspondência, organização de processos individuais e demais assuntos relativos ao pessoal, tendo ainda a seu cargo a elaboração de relatórios, cartas e outros documentos, a separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório; dactilografa cartas, relatórios e todos os documentos do respectivo serviço, minutados ou redigidos por si ou por outrem; trabalha com as diversas máquinas auxiliares de escritório, tais como telex, telefax e fotocopiadoras; pode utilizar meios informáticos na execução das suas tarefas; pode coordenar tarefas de outros trabalhadores com actividades afins.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega matérias-primas, ferramentas, materiais, equipamentos e outras mercadorias; providencia pela sua boa arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; entrega as mercadorias, a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos, e confere as saídas pelas guias de remessa; toma nota periodicamente das existências mínimas com vista à sua reposição, informando a hierarquia para as necessárias aquisições, inventaria as existências em armazém e procede ao controlo do equipamento distribuído pelos diversos sectores; orienta as cargas e descargas das mercadorias.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento da recepção, procedendo à identificação dos visitantes, dos funcionários e dos colaboradores; atende e encaminha as visitas e regista as suas entradas e saídas; colabora, quando necessário, na execução de tarefas dos outros trabalhadores do gabinete de relações públicas.

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente e conhecimentos de francês e inglês.

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

Habilitações mínimas — curso de secretariado ou 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de dactilografia.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz internamente a entrega

de mensagens e objectos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos, de embalagem e de endereçamento; executa no exterior tarefas relacionadas com o funcionamento da empresa, nomeadamente junto das estações de correio, bancos, repartições públicas, publicações periódicas, estabelecimentos comerciais, etc.; faz recados; pode eventualmente fazer cobranças e pagamentos; auxilia, quando necessário, a movimentação do equipamento da empresa.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação de espaços determinados, utilizando para o efeito os meios adequados.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

*Guarda.* — É o trabalhador que vigia as instalações para as proteger contra incêndios, roubos e danos e para impedir a entrada de pessoas não autorizadas; pode desempenhar outras tarefas condizentes com a sua categoria de que seja eventualmente encarregado.

Habilitações mínimas escolaridade mínima obrigatória.

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

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática; auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinadas mercadorias, cavar e limpar as instalações; pode ocupar-se do carregamento, descarregamento e arrumação de mercadorias num entreposto, depósito ou armazém, a ser designado em conformidade.

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória.

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

Habilitações mínimas — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

*Produtor.* — É o trabalhador que concebe o tipo de programa a apresentar, de acordo com orientações pre-

viamente estabelecidas. Selecciona os elementos e estrutura a emissão do programa combinado; elabora ou adapta os textos escolhidos; planifica realizações especiais.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de marketing.* — É o trabalhador que exerce uma actividade planificada e contínua de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento e compreensão entre entidades ou grupos e o público com que esteja directa ou indirectamente relacionado. Investiga e analisa a opinião do público interno e externo e a imagem existente na comunicação social, através de estudos, inquéritos e sondagens. Concebe acções de promoção e imagem.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Assistente de marketing.* — É o trabalhador que presta assistência a todas as actividades do gabinete, podendo substituir o técnico de *marketing* na execução das suas tarefas, por delegação ou impedimento deste.

Habilitações mínimas — 12.º ano de escolaridade.

*Documentalista.* — É o trabalhador que mantém em arquivo todos os suportes de registo de documentos, independentemente do género ou área a que pertençam, e assegura a sua manutenção e conservação nas melhores condições; procede à análise documental, classificação, registo e indexação dos documentos, operando com terminal de computador e ou ficheiros manuais, microfiches e microfichas e com os equipamentos necessários à execução da sua actividade profissional; procede à pesquisa, difusão e restituição de documentos solicitados pelo utilizador; conduz e acompanha os visionamentos solicitados e fornece cópias dos documentos seleccionados cuja saída tenha sido autorizada; elabora pré-alinhamentos cronológicos de biografias de *dossiers* de assuntos solicitados.

Habilitações mínimas — 11.º ano de escolaridade.

*Técnico de formação.* — É o trabalhador que procede ao levantamento de necessidades de formação; elabora, de acordo com os objectivos que lhe forem fixados, o plano anual de formação; desenvolve e acompanha a execução dos programas de formação e controla os respectivos custos; efectua estudos em matérias que lhe forem confiadas pelo director do centro; procede à avaliação das acções de formação, seus resultados e respectivos processos didácticos, de forma a assegurar a permanente validade daquelas acções.

Habilitações mínimas — bacharelato ou equivalente.

*Assistente de produção (área de programas).* — É o trabalhador que escolhe sons; acompanha a execução de *jingles*, de *spots* e de elementos de programas, de modo a obter um trabalho final em conformidade com a ideia do realizador; executa montagens. Introduce no computador, de acordo com o responsável da antena, música e outros elementos de referência musical e todo o conjunto de dados informáticos necessários à elaboração e gestão da *playlist*. Assegura, quando necessário, a continuidade das emissões gravadas; estabelece as ligações com os serviços intervenientes nos programas, de forma a assegurar o regular funcionamento da emissão. Coordena com os serviços respectivos os meios técnicos necessários à realização de exteriores.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais

vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.  
Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Assistente de produção (área da informação).* — É o trabalhador que contribui para assegurar a qualidade da imagem sonora dos espaços de informação; pesquisa e recolhe sons; acompanha a elaboração de *jingles* e de *spots* para os noticiários e programas da direcção de informação; executa montagens sonoras; estabelece os contactos com todos os outros serviços da empresa que, directa ou indirectamente, coadjuvem nos noticiários e programas da direcção de informação, por meio a assegurar o regular funcionamento da emissão; coordena, com os serviços respectivos, os meios técnicos necessários à realização de exteriores; inspecciona os equipamentos fixos e móveis necessários à elaboração; garante o apoio às emissões dos espaços informativos no que diz respeito a contactos que se fizerem no exterior, executa pedidos de circuitos e linhas no exterior para os espaços informativos.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área de operadores de som, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.  
Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Produtor musical.* — É o trabalhador que, dentro da estrutura de um canal musical, idealiza, planifica e executa, sob orientação do director de programas, conteúdos e elementos estéticos para a programação. Possui conhecimentos musicais; concebe ideias para elementos e iniciativas de programação (*jingles*, *spots* promocionais ou comerciais, passatempos, programas temáticos e outras iniciativas resultantes da actividade da rádio); pesquisa e recolhe elementos (de informação, sonoros ou outros) necessários à produção; estabelece contactos e coordena os meios necessários para a concretização de iniciativas de programação; redige textos (originais, adaptações ou traduções) para utilização em elementos de programação ou outros, resultantes da actividade da rádio; produz, em termos técnicos e estéticos, elementos sonoros de programação; apoia os animadores, em primeira instância, em problemas de carácter técnico.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Conta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Coordenador musical.* — É o trabalhador responsável pela execução da política musical e estética da estação. É responsável pelo alinhamento e construção horária da estrutura de elementos da emissão; é responsável pelo fornecimento de elementos de música para Teste, bem como pela leitura dos resultados e aplicação das consequências na *playlist*; é responsável pela inserção e codificação da música usada em programa, assim como pela codificação de todos os elementos estéticos e promocionais da estação. A sua substituição será assegurada pelo coordenador de música da RFM.

Esta categoria profissional dispensa o tempo de candidatura e estágio, dado ser atribuída a profissionais vindos da área da produção, já com provas dadas. Con-

ta-se para efeitos da primeira promoção o tempo que o funcionário esteve na categoria anterior.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*«Designer».* — É o técnico da direcção de *marketing* incumbido da criação, definição e coordenação da imagem visual da empresa (*corporata image*) como parte da sua estratégia de posicionamento perante a sociedade, em geral, e o mercado, em particular. A sua actividade desenvolve-se em áreas tão diversificadas quanto a do tratamento da «imagem visual» propriamente dita concepção e execução de mensagens gráficas, como anúncios, cartazes, etc., a da concepção de objectos tridimensionais passíveis de reprodução industrial brindes, produtos de «marca» vendáveis, etc., e também da organização dos espaços da empresa ou onde ela se apresente no exterior — espectáculos, festas, *stands*, etc.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que predominantemente prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador; prepara e controla a utilização e as existências dos suportes magnéticos de informação, executa a introdução de dados, conforme o programa de exploração. Além dessas funções, acciona, vigia e controla, através de consola ou terminal de comando, um sistema informático; prepara e monta suportes de *input* e *output* e controla os resultados finais.

Habilitações mínimas — 2.º ano ou equivalente.

*Assistente de realização.* — É o trabalhador que coadjuva o realizador nas fases do processo criativo e técnico e na organização dos ante-projectos e projectos de programas; transmite as directrizes do realizador aos serviços que garantem as condições necessárias à execução e realização dos programas, zelando pelo bom resultado final dos mesmos.

Habilitações mínimas — 12.º ano ou equivalente.

*Engenheiro de informática.* — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; participa na equipa de análise de soluções informáticas; administra e configura sistemas informáticos; assegura o apoio à instalação e utilização de equipamento; coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Habilitações mínimas — licenciatura ou equivalente.

*Técnico de controlo de gestão.* — É o trabalhador que elabora o orçamento e faz o seu controlo; faz a gestão do sistema contabilístico e financeiro com vista à adaptação do sistema de controlo interno ao plano orçamental; analisa e controla as peças financeiras no sentido de detectar e corrigir desvios aos orçamentos definidos; elabora mapas de controlo para as várias direcções e constrói os indicadores para análise e avaliação das diversas áreas operacionais.

Habilitações mínimas — licenciatura em organização e gestão de empresas.

*Supervisor de redes e sistemas de automação de rádio.* — É o trabalhador que supervisiona operacionalmente o funcionamento de sistemas informáticos de produção de rádio; é o interlocutor junto do serviço de apoio da RCS; propõe alterações e sugere a aplicação de medidas evolutivas para a melhoria do funcionamento do sistema; assegura o treino de utilizadores

finais, coordenadores de musica e surte interno; providencia soluções para problemas operacionais; é o interlocutor junto da direcção técnica para a resolução de questões de *hardware* e com a informática em questões ligadas ao sistema operativo; comunica à direcção técnica os processos e alterações; procede a alterações profundas do sistema quando necessário em interacção com os directores de programas; fornece consultoria, em primeiro nível, na programação do selector. Para integrar esta carreira pode ser reclassificado, em qualquer nível, o profissional com comprovada experiência técnica na área do som e com elevada qualificação na sua carreira, a quem se reconheça o mérito e idoneidade para o desempenho da função, dispensando-se, nestes casos, as habilitações mínimas exigidas.

Habilitações mínimas — licenciatura de engenharia electrotécnica, ou de informática ou de vídeo e áudio, ainda que obtida no estrangeiro.

*Gestor da web.* — É o trabalhador que colabora na manutenção e acompanhamento dos *sites* da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, ao nível do desenvolvimento e implementação de soluções de programação e gestão de plataformas de *back office* e *front end* dos *sites* e produtos Internet, no âmbito das aplicações desenvolvidas; tem atribuições paralelas/acessórias de colaborar na extração de dados estatísticos de acesso aos produtos da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, na Internet.

Habilitações mínimas — 12.<sup>o</sup> ano e experiência de programação para a Internet.

*Supervisor técnico de emissão.* — É o trabalhador que assegura a normal continuidade e qualidade técnica das emissões nacionais, regionais, locais e internacionais e, eventualmente, a continuidade da sua programação; opera os equipamentos que integram a central técnica de programas e desenvolve todas as diligências necessárias para garantir a operacionalidade dos meios técnicos de produção; apoia o pessoal de produção na realização de registos de áudio; encaminha todas as informações sobre falhas de emissores para a direcção técnica; supervisa o funcionamento dos sistemas de automação e, de acordo com os procedimentos predefinidos, actua sobre estes, em caso de falhas técnicas; opera sistemas automatizados, em conformidade com as normas em vigor, para alterar por via manual a ordenação dos elementos de programa quando ocorram na programação situações imprevisíveis ou, sendo previsíveis, haja necessidade de adequar a emissão ao plano alternativo previamente elaborado pela direcção de programas; solicita intervenções de carácter urgente, quando as situações o justifiquem, quer ao director de programas, quer à direcção técnica, ou aos apoios de piquete; elabora relatórios para o superior hierárquico sobre as anomalias técnicas e as disfunções de programação ocorridas no período do seu horário de trabalho.

Habilitações mínimas — engenheiro técnico.

1 — Os operadores e técnicos de som da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, com comprovada experiência técnica e informática na área do som e com elevada qualificação na sua carreira podem ser reclassificados como supervisores técnicos de emissão, ainda que não possuam as habilitações requeridas.

2 — A reclassificação operada nas condições do anterior n.<sup>o</sup> 1, aplicam-se os princípios estabelecidos no n.<sup>o</sup> 2

do anexo I, carreira profissional, do acordo de empresa, salvaguardando sempre o benefício da subida de um nível na nova carreira.

## ANEXO II

### Níveis de qualificação

Nível C:

Realizador do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível B:

Produtor do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Supervisor de redes do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro de informática do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível A:

Realizador do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Coordenador musical do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro técnico do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de *marketing* do 5.<sup>o</sup> escalão;  
*Designer* do 5.<sup>o</sup> escalão.  
Gestor da *web* do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível I:

Produtor do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro de informática do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Supervisor de redes do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Produtor musical do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Radiotécnico do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de formação do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Locutor-repórter do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível II:

Coordenador musical do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro técnico do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Radiotécnico do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de formação do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Realizador do 3.<sup>o</sup> escalão;  
Engenheiro do 3.<sup>o</sup> escalão;  
Gestor da *web* do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Locutor animador do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Assistente de realização do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Sonorizador do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de electrónica do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Documentalista do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Caixa do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível III:

Engenheiro de informática do 3.<sup>o</sup> escalão;  
Produtor do 3.<sup>o</sup> escalão;  
Supervisor de redes do 3.<sup>o</sup> escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Assistente de produção do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de som do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Assistente de *marketing* do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Secretário do 5.<sup>o</sup> escalão;  
Técnico de informática do 5.<sup>o</sup> escalão.

Nível IV:

Locutor-repórter do 4.<sup>o</sup> escalão;  
Assistente de realização;

Sonorizador técnico de electrónica;  
Realizador do 2.º escalão;  
Coordenador musical do 3.º escalão;  
Engenheiro do 2.º escalão;  
Engenheiro técnico do 3.º escalão;  
Técnico de *marketing* do 3.º escalão;  
Designer do 3.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 3.º escalão;  
Gestor da *web* do 3.º escalão;  
Assistente de programas do 5.º escalão;  
Discotecário do 5.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 5.º escalão;  
Electricista do 5.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 5.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo do 5.º escalão.

Nível v:

Produtor do 2.º escalão;  
Locutor-repórter do 3.º escalão;  
Produtor musical do 3.º escalão;  
Radiotécnico do 3.º escalão;  
Engenheiro de informática do 2.º escalão;  
Técnico de formação do 3.º escalão;  
Supervisor de redes do 2.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão;  
Mecânico de antenas do 5.º escalão;  
Desenhador do 5.º escalão;  
Fiel de armazém do 5.º escalão;  
Telefonista do 5.º escalão.

Nível vi:

Realizador do 1.º escalão;  
Locutor-animador do 3.º escalão;  
Coordenador musical do 2.º escalão;  
Assistente de realização do 3.º escalão;  
Sonorizador do 3.º escalão;  
Engenheiro do 1.º escalão;  
Engenheiro técnico do 2.º escalão;  
Técnico de electrónica do 3.º escalão;  
Técnico de *marketing* do 2.º escalão;  
Designer do 2.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 2.º escalão;  
Documentalista do 3.º escalão;  
Caixa do 3.º escalão;  
Gestor da *web* do 2.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 5.º escalão;  
Serralheiro civil do 5.º escalão;  
Recepcionista do 5.º escalão.

Nível vii:

Produtor do 1.º escalão;  
Locutor-repórter do 2.º escalão;  
Produtor musical do 2.º escalão;  
Assistente de produção do 3.º escalão;  
Técnico de som do 3.º escalão;  
Radiotécnico do 2.º escalão;  
Engenheiro de informática do 1.º escalão;  
Técnico de *marketing* do 1.º escalão;  
*Designer* do 1.º escalão;  
Técnico de controlo de gestão do 1.º escalão;  
Técnico de formação do 2.º escalão;  
Caixa do 2.º escalão;  
Assistente de *marketing* do 3.º escalão;  
Secretário do 3.º escalão;  
Técnico de informática do 3.º escalão;  
Supervisor de redes do 1.º escalão;

Gestor da *web* do 1.º escalão;  
Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão;  
Motorista do 5.º escalão.

Nível viii:

Realizador;  
Locutor-animador do 2.º escalão;  
Coordenador musical do 1.º escalão;  
Assistente de programas do 3.º escalão;  
Discotecário do 3.º escalão;  
Sonorizador do 2.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 3.º escalão;  
Engenheiro;  
Engenheiro técnico do 1.º escalão;  
Técnico de electrónica do 2.º escalão;  
Electricista do 3.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 3.º escalão;  
Assistente de realização do 2.º escalão;  
Técnico de formação do 1.º escalão;  
Documentalista do 2.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo do 3.º escalão.

Nível ix:

Produtor;  
Locutor-repórter do 1.º escalão;  
Produtor musical do 1.º escalão;  
Assistente de realização do 1.º escalão;  
Assistente de produção do 2.º escalão;  
Técnico de som do 2.º escalão;  
Radiotécnico do 1.º escalão;  
Electricista do 2.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 2.º escalão;  
Mecânico de antenas do 3.º escalão;  
Desenhador do 3.º escalão;  
Engenheiro de informática.  
Técnico de *marketing*;  
*Designer*;  
Técnico de controlo de gestão;  
Documentalista do 1.º escalão;  
Caixa do 1.º escalão;  
Assistente de *marketing* do 2.º escalão;  
Secretário do 2.º escalão;  
Técnico de informática do 2.º escalão;  
Fiel de armazém do 3.º escalão;  
Telefonista do 3.º escalão;  
Supervisor de redes;  
Gestor da *web*;  
Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.

Nível x:

Locutor-animador do 1.º escalão;  
Coordenador musical;  
Assistente de programas do 2.º escalão;  
Discotecário do 2.º escalão;  
Sonorizador do 1.º escalão;  
Operador de radiodifusão do 2.º escalão;  
Engenheiro técnico;  
Técnico de electrónica do 1.º escalão;  
Desenhador do 2.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 3.º escalão;  
Serralheiro civil do 3.º escalão;  
Técnico de formação;  
Assistente de *marketing* do 1.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo do 2.º escalão;  
Recepcionista do 3.º escalão;  
Servente do 5.º escalão;

Trabalhador de limpeza do 5.º escalão;  
Guarda do 5.º escalão;  
Contínuo do 5.º escalão.

Nível xi:

Produtor estagiário;  
Locutor-repórter;  
Produtor musical;  
Assistente de realização;  
Assistente de produção do 1.º escalão;  
Técnico de som do 1.º escalão;  
Engenheiro estagiário;  
Radiotécnico;  
Electricista do 1.º escalão;  
Mecânico de automóveis do 1.º escalão;  
Mecânico de antenas do 2.º escalão;  
Serralheiro civil do 2.º escalão;  
Engenheiro de informática estagiário.  
Técnico de *marketing* estagiário;  
Designer estagiário;  
Técnico de controlo de gestão estagiário;  
Documentalista;  
Caixa;  
Secretário do 1.º escalão;  
Técnico de informática do 1.º escalão;  
Fiel de armazém do 2.º escalão;  
Telefonista do 2.º escalão;  
Recepcionista do 2.º escalão;  
Motorista do 3.º escalão;  
Supervisor de redes estagiário;  
Gestor da *web* estagiário;  
Supervisor técnico de emissão.

Nível xii:

Locutor-animador;  
Assistente de programas do 1.º escalão;  
Discotecário do 1.º escalão;  
Sonorizador;  
Operador de radiodifusão do 1.º escalão;  
Técnico de electrónica;  
Desenhador do 1.º escalão;  
Mecânico de radiodifusão do 2.º escalão;  
Técnico de formação estagiário;  
Assistente de *marketing*;  
Escriturário-dactilógrafo do 1.º escalão;  
Motorista do 2.º escalão.

Nível xiii:

Assistente de produção;  
Técnico de som;  
Electricista;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de antenas do 1.º escalão;  
Serralheiro civil do 1.º escalão;  
Documentalista estagiário;  
Auxiliar de caixa;  
Secretário;  
Técnico de informática;  
Fiel de armazém do 1.º escalão;  
Telefonista do 1.º escalão;  
Recepcionista do 1.º escalão;  
Motorista do 1.º escalão.

Nível xiv:

Assistente de programas;  
Discotecário;  
Operador de radiodifusão;  
Engenheiro técnico estagiário;  
Desenhador;  
Mecânico de radiodifusão do 1.º escalão;  
Escriturário-dactilógrafo;  
Supervisor técnico de emissão estagiário.

Nível xv:

Locutor-animador estagiário;  
Radiotécnico estagiário;  
Mecânico de antenas;  
Serralheiro civil;  
Assistente de *marketing* estagiário;  
Técnico de informática estagiário;  
Fiel de armazém;  
Telefonista;  
Recepcionista;  
Motorista;  
Contínuo do 2.º escalão com quarenta horas.

Nível xvi:

Técnico de electrónica estagiário;  
Electricista estagiário;  
Mecânico de automóveis estagiário;  
Mecânico de radiodifusão;  
Secretário estagiário;  
Contínuo do 1.º escalão com quarenta horas;  
Contínuo do 2.º escalão com trinta e sete horas e meia,  
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

Nível xvii:

Assistente de produção estagiário;  
Assistente de programas estagiário;  
Discotecário estagiário;  
Operador de radiodifusão estagiário;  
Desenhador estagiário;  
Serralheiro civil estagiário;  
Escriturário-dactilógrafo estagiário;  
Auxiliar de armazém;  
Telefonista estagiário;  
Recepcionista estagiário;  
Ajudante de motorista com carta;  
Contínuo com quarenta horas;  
Contínuo do 1.º escalão com trinta e sete horas e meia;  
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

Nível xviii:

Mecânico de radiodifusão estagiário;  
Ajudante de motorista sem carta;  
Contínuo com trinta e sete horas e meia;  
Trabalhador de limpeza.

Notas

1 — A situação profissional de contínuo com idade inferior a 20 anos, de paquete e de candidato não se enquadra nos presentes níveis de qualificação.

2 — O salário de contínuo com menos de 20 anos é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 20 %.

3 — O salário de paquete é definido pelo ordenado mínimo nacional correspondente à respectiva idade, acrescido de 10 % para os de 14 e 15 anos e de 20 % para os de 16 e 17 anos.

4 — O salário do candidato é definido pelo ordenado mínimo nacional, acrescido de 10 %.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

(Em euros)

Níveis	Vencimento
C .....	1 986,60
B .....	1 852,39
A .....	1 727,87
I .....	1 612,31
II .....	1 505,14
III .....	1 405,70
IV .....	1 314,25
V .....	1 229,34
VI .....	1 150,70
VII .....	1 077,81
VIII .....	1 010,16
IX .....	947,61
X .....	889,58
XI .....	835,72
XII .....	785,99
XIII .....	739,92
XIV .....	697,10
XV .....	657,51
XVI .....	620,86
XVII .....	586
XVIII .....	553,76

*Nota.* — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, um aumento mínimo de 3,5 % em 1 de Abril de 2004 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2004.

Lisboa, 10 de Maio de 2004.

Pela Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audio-visual — STT:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o n.º 140/2004, 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 Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela con-

venção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

1 — Quadros superiores:

Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.

#### **Profissionais integrados em dois níveis de qualificação**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Repcionista.

#### **ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SATACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, foi publicado com inexactidão o título do ACT em epígrafe, pelo que a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 3681, onde se lê «ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SATACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global — Constituição da comissão paritária» deve ler-se «ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SATACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Engenheiros da Região Sul, que passa a designar-se SERS — Sind. dos Engenheiros — Alteração.**

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 22 e 23 de Setembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 30 de Março de 1998.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

O SERS — Sindicato dos Engenheiros, doravante também designado por Sindicato ou por SERS, é a denominação da associação constituída por profissionais de qualquer ramo de engenharia que exerçam funções de engenheiro.

###### Artigo 2.º

O SERS exerce a sua actividade em todo o território nacional.

###### Artigo 3.º

1 — O SERS tem a sua sede em Lisboa, na Avenida de Guerra Junqueiro, 30, 1.º, esquerdo.

2 — Sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins, o Sindicato poderá criar formas de representação.

3 — Carece de deliberação dos associados a criação, com carácter permanente, de delegações regionais do Sindicato para além da referida no artigo 56.º, bem como a respectiva extinção.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

O Sindicato dos Engenheiros é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das con-

fissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

###### Artigo 5.º

O Sindicato dos Engenheiros rege-se pelos princípios da liberdade sindical, do respeito pela democracia, dos direitos do Homem e do trabalho, enquanto manifestação de cidadania.

###### Artigo 6.º

O Sindicato lutará ao lado de todas as organizações sindicais nacionais ou estrangeiras pela defesa dos direitos dos engenheiros, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

###### Artigo 7.º

1 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá igualmente o Sindicato estabelecer relações ou filiar-se em organizações sociais.

2 — A decisão de filiação ou abandono dessas organizações deverá ser ratificada em assembleia geral.

#### CAPÍTULO III

##### **Fins e competências**

###### Artigo 8.º

O Sindicato tem por fins:

- a) Defender os interesses dos seus associados;
- b) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- d) Apoiar e enquadrar, do modo que considerar mais adequado, as reivindicações dos engenheiros;
- e) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

- f) Defender as condições de vida dos engenheiros, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- g) Defender e promover a formação permanente dos engenheiros;
- h) Promover a formação intelectual dos seus associados e contribuir para o incremento da sua cidadania;
- i) Participar na elaboração das leis do trabalho;
- j) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente podendo instituir fundos de solidariedade;
- k) Defender e promover o associativismo, o mutualismo e o cooperativismo;
- l) Defender o aumento das condições de higiene e de segurança nos locais de trabalho;
- m) Defender a protecção do ambiente;
- n) Promover acções tendentes à melhoria da qualidade de vida dos associados em geral e dos aposentados ou reformados em particular;
- o) Contribuir para a concertação social;
- p) Defender e lutar pela participação dos engenheiros na empresa e pela estabilidade das relações de trabalho.

#### Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve, designadamente:

- a) Fomentar a análise crítica e discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista a um reforço da organização dos engenheiros e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- g) Cooperar com as entidades competentes em tudo o que puder ser útil ao progresso do ensino e da investigação no domínio da engenharia.

### CAPÍTULO IV

#### Sócios

##### Artigo 10.º

1 — Têm direito a filiar-se no SERS todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º que:

- a) Desempenhem as suas funções ao abrigo de um contrato de trabalho, mesmo que se encontrem na situação de baixa médica, de licença, com ou sem vencimento, de reforma ou de aposentação;
- b) Desempenhem funções não remuneradas em cooperativas;

- c) Procurem emprego;
- d) Exercam funções técnico-pedagógicas em qualquer estabelecimento de ensino; ou
- e) Se encontrem a frequentar a licenciatura em Engenharia, nos termos indicados no artigo 19.º

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

##### Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato.

2 — A verificação das condições de admissão é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

3 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — No acto da inscrição será efectuado o pagamento de uma jóia no valor de 2,5% do salário mínimo nacional.

##### Artigo 12.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou qualquer órgão do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organização em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se e ser informados da actividade do Sindicato.

##### Artigo 13.º

São deveres do sócio:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Respeitar, cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes de acordo com os estatutos;
- d) Empenhar-se na defesa do Sindicato, do seu prestígio e bom nome;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;

- f) Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;
- g) Respeitar as regras democráticas dentro da vida sindical;
- h) Pagar regularmente a quotização;
- i) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, ou de situação laboral, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar.

#### Artigo 14.º

1 — A quotização mensal é de 2,5% do salário mínimo nacional.

2 — Os sócios reformados pagarão uma quota igual a 1% do salário mínimo nacional até completarem um total de 10 anos de pagamento de quotas após a reforma.

#### Artigo 15.º

1 — Poderão ficar isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições quando tal for devidamente comprovado, ou excedido o prazo definido no artigo anterior.

2 — Compete à direcção a apreciação daquelas situações.

#### Artigo 16.º

Perdem a qualidade de sócios aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente do SERS, comunicando-o por escrito à direcção;
- b) Hajam sido punidos com pena de expulsão; ou
- c) Devam mais de 12 meses de quotas e após deliberação nesse sentido da direcção, sob parecer do conselho disciplinar.

#### Artigo 17.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e votado em assembleia geral, com prévio parecer favorável do conselho disciplinar, e nos casos previstos na alínea c) do artigo 16.º, em que será exigido o pagamento da dívida ao Sindicato à data em que perdeu a qualidade de sócio.

#### Artigo 18.º

1 — Os sócios do Sindicato que sejam eleitos ou designados para o exercício de cargos políticos não perdem a sua qualidade de sócios e mantêm a titularidade de todos os direitos e deveres inerentes, inclusive o direito de voto, só não podendo permanecer no exercício de cargos dos corpos gerentes do sindicato ou de delegados sindicais.

2 — Por deliberação da direcção, o regime previsto no número anterior poderá ser aplicado a qualquer sócio que seja chamado a desempenhar funções em qualquer órgão social de empresas públicas, particulares ou cooperativas.

#### Artigo 19.º

1 — São considerados sócios estagiários do Sindicato os alunos que frequentem o último ano de licenciatura em Engenharia que se inscrevam nesta categoria e cuja admissão seja aceite.

2 — Os sócios estagiários não têm direitos sindicais nem de participação em quaisquer órgãos ou actos da vida interna do Sindicato, nomeadamente:

- Actos eleitorais;
- Assembleias de delegados sindicais;
- Direcção, conselho fiscal ou disciplinar;
- Plenários de empresa ou de sector;
- Negociações colectivas.

3 — Os sócios estagiários estão isentos do pagamento da quota.

4 — Os sócios estagiários têm direito aos benefícios sociais equivalentes aos dos restantes sócios do Sindicato. Têm direito, nomeadamente, a:

- Recepção de publicações do Sindicato;
- Inscrição nas cooperativas de que o Sindicato seja membro;
- Participação em sessões culturais e técnicas que o Sindicato organize;
- Inscrição em estágios angariados pelo Sindicato.

5 — Os sócios estagiários poderão permanecer nesta categoria por um período máximo de dois anos.

6 — Os sócios perderão esta qualidade três meses após a conclusão do curso, sendo o único vínculo possível a manter com o Sindicato a partir desta data a qualidade de sócio efectivo, para o que deverão solicitar a respectiva inscrição.

7 — A direcção do Sindicato poderá anular a qualquer momento a qualidade de sócio estagiário caso o comportamento do membro em causa seja incompatível com a deontologia defendida pelo Sindicato ou ofenda o bom nome ou os interesses do Sindicato.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 20.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão e de expulsão.

#### Artigo 21.º

Incorrem na pena de repreensão os sócios que de forma grave e injustificada não cumpram os seus deveres.

#### Artigo 22.º

Incorrem na pena de expulsão os sócios que:

- a) Reincidam após terem sido objecto da sanção de repreensão;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral, bem como as decisões dos órgãos competentes do Sindicato;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses do Sindicato ou dos seus associados.

### Artigo 23.º

Nenhuma pena será aplicada sem que ao sócio sejam dadas as devidas possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

### Artigo 24.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, por meio de carta registada com aviso de recepção ou por qualquer outro meio idóneo oficialmente reconhecido.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

### Artigo 25.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho disciplinar, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito apenas para a fase de averiguações preliminares, mas não para o processo disciplinar propriamente dito.

2 — Da decisão do conselho disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, o qual será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos e corpos gerentes

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 26.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) As direcções regionais;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho disciplinar.

### Artigo 27.º

1 — Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) As direcções regionais;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho disciplinar.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato serão eleitos por sufrágio directo e universal dos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais em assembleia eleitoral organizada segundo o regime previsto nestes estatutos.

3 — Para a mesa da assembleia geral, direcção nacional, direcções regionais e conselho fiscal, considerar-se-á eleita a lista que tiver maior número de votos. Para o conselho disciplinar serão eleitos os quatro nomes mais votados de entre todos os que para este órgão forem propostos pelas listas de candidatura admitidas à eleição.

### Artigo 28.º

1 — A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos.

2 — Os membros suplentes eleitos que assumam o pleno exercício do cargo por substituição de membros demissionários adquirem o estatuto de efectivos.

3 — Os membros suplentes eleitos que assumam o pleno exercício do cargo por substituição de membros suspensos adquirem temporariamente o estatuto de efectivos.

### Artigo 29.º

1 — O exercício dos cargos não é remunerado.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

### Artigo 30.º

1 — Os corpos gerentes só podem ser destituídos globalmente pela assembleia geral que tenha sido convocada expressa e exclusivamente para este efeito.

2 — A assembleia geral poderá destituir membros individuais de qualquer dos órgãos, sob proposta do conselho disciplinar.

3 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal não poderão funcionar com menos de 50% dos membros efectivos previstos estatutariamente.

4 — Quando se verificar a situação descrita no n.º 3, num ou em mais órgãos, haverá eleições gerais para um novo mandato.

5 — O conselho disciplinar não poderá funcionar com menos de 50% dos membros efectivos previstos estatutariamente.

6 — Quando se verificar a situação descrita no n.º 5, haverá eleições intercalares para completar o mandato do conselho disciplinar.

#### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

### Artigo 31.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral poderá funcionar como assembleia eleitoral nos casos previstos nestes estatutos.

3 — A assembleia geral poderá funcionar simultaneamente em mais de um local, desde que ligados por vídeo-conferência.

#### Artigo 32.º

1 — Compete, em geral, à assembleia geral discutir e decidir acerca das orientações fundamentais a imprimir à acção sindical pela direcção.

2 — Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- b) Apreciar e deliberar sobre os orçamentos propostos pela direcção;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- h) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a filiação ou fusão do Sindicato;
- j) Deliberar sobre a destituição individual de membros dos corpos gerentes.

#### Artigo 33.º

1 — a assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessões ordinárias, anualmente, até 31 de Março do ano seguinte e 31 de Dezembro do próprio ano, respectivamente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 32.º

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou quem o substituir, através de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e publicados na imprensa diária de Lisboa com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — Para deliberar sobre as alíneas c), g), h) e i) do n.º 2 do artigo 32.º, a assembleia geral deverá obrigatoriamente funcionar como assembleia eleitoral, através de um processo de referendo, no prazo de 90 dias.

#### Artigo 34.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A requerimento da direcção ou do conselho fiscal;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo de 30 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 35.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que o estatuto disponha diferentemente.

#### Artigo 36.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 34.º, não se realizarão sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, para o que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião, nos termos do número anterior, se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 37.º

1 — A assembleia poderá funcionar como assembleia eleitoral para efeito de realização de referendos sempre que a direcção do Sindicato o requeira ao presidente da mesa da assembleia geral, com indicação clara da questão e dos termos em que é colocada à votação, com uma antecedência mínima de 30 dias.

2 — Deverá ser garantida a difusão das posições assumidas individual ou colectivamente pelos sócios sobre a questão em causa.

3 — Todo o processo de organização e fiscalização decorrerá sob controlo da mesa da assembleia geral, podendo para o efeito constituir uma comissão de fiscalização com um representante da direcção e de cada uma das posições diferentes que se tiverem manifestado a propósito da votação em causa.

#### Artigo 38.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a uma nova votação e, caso ele se mantenha, a deliberação fica adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### Artigo 39.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente; na falta deste, a sua substituição competirá ao membro da mesa da assembleia geral com maior antiguidade no Sindicato.

3 — Quando necessário, poderá ser convidado um membro da assembleia para secretariar a mesa durante uma assembleia geral.

#### Artigo 40.º

Compete ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito dias após a sua eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tome conhecimento;
- d) Assinar os termos da abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Exercer as demais atribuições previstas nestes estatutos.

#### Artigo 41.º

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Direcção nacional

#### Artigo 42.º

1 — A direcção do SERS terá um mínimo de cinco membros, um dos quais assumirá as funções de presidente, outro de vice-presidente e outro de secretário, e será eleita em assembleia geral.

2 — Poderão ser apresentadas candidaturas, sob a forma de listas, compostas por um número ímpar de membros, variável entre 5 e 11, para a direcção.

3 — Consideram-se eleitos os sócios que integrem a lista que colher o maior número de votos.

4 — Em caso de duas ou mais listas terem sido as mais votadas e de o número de votos ser o mesmo para todas, proceder-se-á à convocação de outra assembleia geral em que apenas serão colocadas à votação essas listas.

5 — É obrigatória a realização de eleições sempre que o número de membros da direcção fique, por qualquer causa, reduzido a menos de metade dos eleitos.

#### Artigo 43.º

Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos distribuirão os pelouros entre si.

#### Artigo 44.º

1 — Compete ao presidente:

- a) Representar o Sindicato;
- b) Presidir às reuniões da direcção.

2 — Compete à direcção:

- a) Deliberar sobre os pedidos de inscrição de sócios;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as orientações da assembleia geral;
- c) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- e) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais e aplicáveis;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

#### Artigo 45.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos duas vezes em cada mês e sempre que for convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus outros membros.

2 — A direcção só poderá deliberar se estiver presente pelo menos metade dos seus membros.

3 — Consideram-se aprovadas as deliberações que reunirem a maioria dos votos expressos, não se considerando como tal as abstenções.

4 — Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

#### Artigo 46.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tenham estado presentes na sessão em que foi tomada a resolução, desde que, na primeira sessão em que estiveram presentes, após leitura da acta da sessão em referência, se manifestarem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tenham votado contra essa resolução.

#### Artigo 47.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

### SECÇÃO IV

#### Direcções regionais

#### Artigo 48.º

As direcções regionais serão compostas por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

#### Artigo 49.º

As direcções regionais serão eleitas pelos associados que residirem na área de actuação das mesmas.

#### Artigo 50.º

Compete às direcções regionais, nas áreas geográficas respectivas:

- a) Promover o SERS;
- b) Promover e garantir a legalidade das eleições de delegados sindicais;
- c) Participar na negociação de instrumentos de regulamentação colectiva;
- d) Apoiar os sócios aquando da celebração de contratos individuais de trabalho;
- e) Elaborar, até ao final de cada ano civil, um orçamento das despesas relativas à delegação regional cuja direcção integrem a efectuar no ano subsequente e submetê-lo à apreciação da direcção nacional; e
- f) Designar um dos seus membros para participar, com direito de voto, nas reuniões da direcção nacional do SERS.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 51.º

1 — O conselho fiscal compõe-se por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vogal efectivo com maior antiguidade no Sindicato.

#### Artigo 52.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direcção, bem como sobre os orçamentos;

- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir, às reuniões da direcção, sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

### SECÇÃO VI

#### Conselho disciplinar

#### Artigo 53.º

1 — O conselho disciplinar é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Havendo igual número de votos para dois ou mais candidatos, estes serão ordenados segundo a maior antiguidade como sócios do Sindicato.

3 — O presidente será o candidato com maior número de votos.

4 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

#### Artigo 54.º

Compete ao conselho disciplinar:

- a) Receber as participações relativas a infracções praticadas pelos sócios;
- b) Organizar os processos disciplinares, nos termos do artigo 24.º, e decidir sobre as penas a aplicar ou sobre o arquivo dos processos;
- c) Dar conhecimento das decisões à direcção do Sindicato e ao sócio arguido de infracção;
- d) Colaborar com a direcção na promoção do conhecimento da deontologia profissional e sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Delegações regionais

#### Artigo 55.º

Poderão ser criadas delegações regionais do SERS que abranjam um ou vários distritos quando o número de engenheiros residentes nos mesmos o justifique.

#### Artigo 56.º

É desde já criada a Delegação Regional do Norte, que abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

### CAPÍTULO VIII

#### Delegados sindicais

### SECÇÃO I

#### Delegados sindicais

#### Artigo 57.º

1 — Os delegados sindicais actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 58.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar estreitamente com a direcção, permitindo que a política sindical levada à prática traduza a vontade dos trabalhadores;
- f) Dar conhecimento à direcção dos casos e problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- g) Cooperar com a direcção nacional ou com as direcções regionais no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- h) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Contribuir para a formação profissional e sindical, bem como para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- m) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- n) Comunicar imediatamente à direcção nacional ou regional eventuais mudanças no sector.

#### Artigo 59.º

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais de trabalho por escrutínio secreto dos sócios em pleno uso dos direitos sindicais, por iniciativa destes ou da direcção do Sindicato, a qual, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade dos processos eleitorais e formalizará o resultado das eleições.

2 — A designação dos delegados incidirá sobre os sócios mais votados.

3 — O mandato terá a duração de dois anos, podendo ser renovável por iguais períodos.

4 — A eleição antecipada de delegados sindicais far-se-á a pedido do(s) delegado(s) em exercício ou de pelo menos um terço do número de trabalhadores que representa.

#### Artigo 60.º

Só poderá ser eleito delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não estar incapacitado pela lei das incapacidades eleitorais;
- c) Não fazer parte da direcção do Sindicato;
- d) Exercer a sua actividade no local ou área de trabalho que lhe competirá representar como delegado.

#### Artigo 61.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensão das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato determiná-lo, devendo no entanto ser designado pelo menos um delegado por cada 10 trabalhadores.

#### Artigo 62.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente envolvidas.

2 — Após ser dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados sindicais iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### Artigo 63.º

1 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção do Sindicato.

2 — A exoneração dos delegados tem lugar por perda de confiança na manutenção do cargo por parte da direcção do Sindicato, dos sócios que os elegeram, ou a seu pedido, ou ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

3 — A exoneração dos delegados por perda de confiança exige escrutínio secreto, nos termos do artigo 59.º

4 — A realização do escrutínio secreto a que se refere o n.º 3 deste artigo resultará de uma decisão da direcção do Sindicato, podendo ter como base um pedido dos trabalhadores interessados, em número não inferior a 10%.

#### Artigo 64.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação.

### SECÇÃO II

#### Comissões de delegados sindicais

#### Artigo 65.º

Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensão das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

## SECÇÃO III

### Assembleia de delegados sindicais

#### Artigo 66.º

A assembleia dos delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem como atribuições fundamentais:

- a) Discutir e analisar a situação político-social;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou sobre outros assuntos de interesse dos trabalhadores.

#### Artigo 67.º

1 — A assembleia dos delegados sindicais é presidida pela direcção e convocada por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, 20 delegados sindicais.

2 — No caso de requerimento, devem ser indicados com precisão os assuntos a tratar.

#### Artigo 68.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com as finalidades definidas no artigo 62.º e incidência especial sobre assuntos do interesse dos trabalhadores dessa área.

## CAPÍTULO IX

### Fundos

#### Artigo 69.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As aplicações financeiras.

#### Artigo 70.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado pelas verbas retiradas dos saldos das contas de cada gerência; servirá para fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de, para tal, ser autorizada pela assembleia geral.

#### Artigo 71.º

O saldo das contas de gerência, depois de retiradas as verbas para o fundo de reserva, será aplicado para criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve ou ainda qualquer outro, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

#### Artigo 72.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estará patente aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da realização da assembleia.

#### Artigo 73.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral e o plano de actividades para o ano seguinte.

## CAPÍTULO X

### Fusão, cisão e dissolução

#### Artigo 74.º

1 — A fusão a cisão ou a dissolução do Sindicato só poderão verificar-se por deliberação através de referendo da assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — No caso de dissolução, é necessário que a deliberação seja tomada por, pelo menos, dois terços do número total de associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 75.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá definir, obrigatoriamente, os termos em que se processará, não podendo os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO XI

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 76.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados através de referendo pela assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral.

#### Artigo 77.º

A assembleia eleitoral para alteração dos estatutos deverá ser expressamente convocada para o efeito por meio de anúncios afixados na sede do Sindicato, suas delegações e publicados na imprensa diária de Lisboa com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Eleições

#### Artigo 78.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos

sindicais, e que tenham pagas as quotizações até dois meses antes do acto eleitoral e sejam associados há mais de dois meses.

#### Artigo 79.º

1 — Só podem ser eleitos os sócios eleitores que sejam associados há mais de um ano à data do acto eleitoral.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades eleitorais;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização do acto eleitoral em representação das listas concorrentes;
- c) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais.

#### Artigo 80.º

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral e definir os locais onde funcionarão mesas de voto;
- c) Promover a constituição da comissão de fiscalização;
- d) Organizar os cadernos eleitorais;
- e) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- f) Verificar a regularidade das candidaturas;
- g) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores.

2 — Para os efeitos do número anterior, no caso de a mesa da assembleia geral estar reduzida a menos de 50% dos seus membros, este quórum será completado com os membros do conselho fiscal com maior antiguidade de inscrição no sindicato.

#### Artigo 81.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 82.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato, suas delegações e locais de mesas de voto, sendo publicados na imprensa diária, com a antecedência mínima de 21 dias.

#### Artigo 83.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, suas delegações e locais de mesas de voto até 15 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Os cadernos eleitorais poderão ser actualizados até ao dia da realização do acto eleitoral para incluírem

os associados que adquiram o pleno gozo dos seus direitos sindicais, nomeadamente pelo pagamento de eventuais quotas em atraso.

4 — A actualização dos cadernos eleitorais será efectuada em cadernos adicionais visados pela mesa da assembleia geral e da qual poderá haver reclamações, sendo o limite do prazo de decisão o próprio dia do acto eleitoral.

#### Artigo 84.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de termos individuais ou colectivos de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 3% do número de sócios do Sindicato mas nunca se exigindo mais de 150.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos e contenham, além dos membros efectivos, os membros suplentes.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

#### Artigo 85.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por três representantes de cada uma das listas concorrentes, a qual iniciará as suas funções vinte e quatro horas após a apresentação das candidaturas.

2 — Os representantes de cada lista concorrente deverão ser indicados conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 86.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização dos meios do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

#### Artigo 87.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas respectivas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das listas de candidaturas.

#### Artigo 88.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato, suas delegações e locais de mesas de voto desde a data da sua aceitação até à conclusão do acto eleitoral.

#### Artigo 89.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 e encerrar-se-á às 24 horas.

#### Artigo 90.º

1 — Cada lista de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — Em separado, em papel semelhante mas com cor diferente, será editada uma lista contendo os nomes dos candidatos ao conselho disciplinar, discriminados segundo a lista por que foram apresentados, em número máximo de três, mais um suplente por cada lista concorrente, com indicação expressa de que o voto deve incidir em quatro candidatos apenas, à escolha de entre todos os nomes.

3 — As listas, editadas pelo Sindicato, sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular uniforme e serão em papel de características igualmente uniformes, sem marca ou sinal exterior.

4 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes substituídos ou qualquer anotação, excepto, no que respeita à lista para o conselho disciplinar, a indicação a que se refere o n.º 2 deste artigo, que deverá ser feita riscando sobre os nomes que o votante não quer eleger.

5 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral ou fornecidas no local de voto.

#### Artigo 91.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou por identificação pessoal de pelo menos dois elementos da mesa eleitoral.

#### Artigo 92.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) No referido sobrescrito constem o número de sócio e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral de modo a ser recebido nos locais de voto até ao próprio dia da assembleia eleitoral.

4 — Serão devolvidos inviolados pelo presidente da mesa da assembleia geral os votos recebidos em data posterior à da assembleia ou os dos associados não inscritos nos cadernos eleitorais.

#### Artigo 93.º

1 — Os eleitores votarão no distrito em que trabalham, caso nele seja instalada uma mesa de voto; não se verificando esta condição, na sede do Sindicato ou em qualquer das suas delegações regionais.

2 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e, eventualmente, noutros locais a definir pela mesa da assembleia geral.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu que presidirá.

#### Artigo 94.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos membros da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

#### Artigo 95.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato ou suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos próximos 15 dias seguintes e que funcionará com um quórum mínimo de um décimo dos sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### Artigo 96.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

### Artigo 97.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, em montante igual, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

### Artigo 98.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 12 de Outubro 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 135, a fl. 63 do livro n.º 2.

## FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, foi publicada a alteração dos estatutos da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, constatando-se que a denominação da referida Federação se encontra incorrecta, quer no índice, quer no título, a pp. 1764 e 2002.

Procede-se por isso à sua rectificação. Assim, no índice do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, e no título, inserto a p. 2002, onde se lê «FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração» deve ler-se «FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração».

## II — CORPOS GERENTES

### Sind. dos Professores da Zona Centro — Eleição em 7 de Junho de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.

#### Direcção

(artigo 34.º dos estatutos do SPZ — Centro)

#### Comissão directiva:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho — 6627787.  
Fernando Augusto Quaresma Mota — 6103634.  
Francisco Manuel Pinto Azevedo — 4246200.  
Jorge Gomes dos Santos — 3446791.  
Jorge Manuel Ribeiro Pereira — 7485738.  
José Carlos Correia Rodrigues Quelhas — 2592182.

Manuel José Sousa Santos Frade — 2446415.  
Maria Manuela Ribeiro Carrito — 8076924.  
Vítor Manuel Monteiro Travassos — 4070177.

#### Suplentes:

Alexandra Maria Ferreira Garcia Monteiro — 4482270.  
Jorge Manuel Ralha Cardoso — 4420127.  
Carlos Fernando Borges Matos Esculcas — 7673294.  
Luís Alberto Moreira Tribuna — 3153995.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Outubro de 2004, sob o n.º 133/2004, a fl. 63 do livro n.º 2.

### Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Eleição em 21 de Maio de 2004 para o quadriénio de 2004-2008

#### Conselho directivo

Nomes	Bilhete de identidade n.º	Emitido em	Arquivo de identificação de
<b>Efectivos</b>			
<b>Presidente</b>			
Pedro Nunes Ladeira Gil .....	4441669	17-12-1999	Lisboa.
<b>Vogais</b>			
Alexandra Mónica Dias Almeida .....	10134968	12-1-2001	Lisboa.
Ana Maria Ferreira Rebocho Pais Mouro Vaz .....	5039572	5-3-2001	Lisboa.
Ana Maria Silva Matos Neves Calvário .....	9864709	29-6-2001	Lisboa.

Nomes	Bilhete de identidade n.º	Emitido em	Arquivo de identificação de
Anabela Fino Porfírio Silva	5298108	26-1-2001	Lisboa.
Anabela Magro Pereira Balsas	7016933	21-4-2004	Lisboa.
António Manuel Godinho Pereira Monteiro	9620149	27-1-2004	Lisboa.
Arlindo Lucas Cruz Lopes	6777657	11-10-2002	Lisboa.
Carla Alexandra Estradas Estevens	10499906	2-5-2000	Lisboa.
Cristina Maria Onofre Prazeres	8451412	4-11-1999	Lisboa.
Cristina Paula Dias Teixeira	6939253	13-2-2002	Lisboa.
Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo	6566943	4-5-2001	Lisboa.
Dora Isabel Salinas Fonseca Plaza	10788892	19-4-2004	Lisboa.
Eduarda João Nascimento Camacho Monteiro	10590734	12-3-2001	Lisboa.
Emília Cristina Pinto Santos Bento	10414641	16-9-2002	Lisboa.
Ernestina Olímpia Félix Gonçalves Martins	7160848	25-11-1997	Lisboa.
Isabel Maria Cadete Branco	5069215	3-7-1998	Lisboa.
Isabel Maria Farto Barrento Charneco	5201179	12-4-2000	Lisboa.
Isabel Nóbrega Serrão Estevens Lança	104725822	1-4-2002	Lisboa.
Joaquim Manuel Oliveira Pires	4306834	9-7-2003	Lisboa.
Jorge Manuel Marques	9770468	19-7-2000	Lisboa.
José Ricardo Oliveira Cândido Santos	10735714	3-7-2003	Lisboa.
Luís Miguel Novais Fontes Baganha	7725340	21-1-2000	Lisboa.
Maria Alexandra Ferreira Tavares	6891600	11-7-2003	Santarém.
Maria Alexandra Martins Botelho	8598415	6-3-2003	Lisboa.
Maria Alice Ferreira Carranquinha Ramos	5221690	13-1-1998	Lisboa.
Maria Bárbara Jesus Viana Boto	6095593	30-7-2003	Lisboa.
Maria Filomena Pedro Martins Lima	7511858	30-10-2001	Lisboa.
Maria Inês Baptista Lucas Trindade Pereira	7363682	30-3-1999	Lisboa.
Maria João Frade Isabel Silva Diogo	6038719	18-2-2003	Lisboa.
Maria Lurdes Marques Pereira Silva Pinto	8536624	6-6-2001	Lisboa.
Maria Lurdes Martins Vaz Pires	631128	16-11-1999	Lisboa.
Maria Odete Pereira Marques Costa	6270250	18-6-2003	Lisboa.
Maria Palmira d'Assunção Franco Gomes Carvalho	4728986	18-2-1999	Lisboa.
Maria Rosário Ribeiro Ferreira	4000493	20-4-2001	Lisboa.
Maria Teresa Gascão Nunes Pereira Nina	4237793	27-4-2001	Lisboa.
Maria Regina Dias Almeida	10841543	29-4-2003	Lisboa.
Mónica Cristina Ferreira Rodrigues	9904407	16-1-2003	Lisboa.
Natália Pica Amante Pereira	6095981	11-2-2000	Beja.
Neide Maria Santos Gil Bernardo	5537493	15-4-2002	Lisboa.
Paula Cristina Bernardes Cartaxo Serra Santos	6257899	20-12-2000	Lisboa.
Rui Néilson Garcia Cardoso Salvado	7886577	2-11-1998	Lisboa.
Rui Rolo Guerra	5073450	14-1-1999	Lisboa.
Sandra Cristina Ferreira Santos	10727660	20-11-2003	Lisboa.
Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte	8486178	15-1-2002	Lisboa.
Sónia Sofia Silva Ferreira Souto	10739389	25-2-2002	Lisboa.
Teresa Ascensão Alves Catarino	8556880	9-3-2004	Lisboa.
Vânia Lima Neves	10712526	28-6-2002	Lisboa.
<b>Suplentes</b>			
Ana Maria Ribeiro Amoroso Rolo Guerra	6056954	18-6-2002	Lisboa.
Deolinda Maria Silveira Martins Cerdeira	6936233	23-6-2003	Lisboa.
Eduardo Manuel Rainha Vinagre	7002146	12-9-2003	Lisboa.
Elisabete Maria Matos Alexandre	9810127	7-9-1999	Lisboa.
Maria Nazaré Sobral Brás Martins	6072502	27-5-1999	Lisboa.
Maria Rosário Ferreira Morais	38481000	22-1-2001	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Outubro de 2004, sob o n.º 134/2004, a fl. 63 do livro n.º 2.

### Sind. Democrático dos Professores dos Açores — Eleição

#### Direcção

Presidente — Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques Fernandes, sócio n.º 597.

Vice-presidente — Alexandra Maria Ataíde Nunes da Silva, sócia n.º 1385.

Vice-presidente — Maria Leonor Soares Costa Santos, sócia n.º 62.

Vogais:

Pedro Jorge Moniz Pacheco, sócio n.º 1324.

Alice Maria Borges Afonso, sócia n.º 1566.

José Luís Andrade Ponte, sócio n.º 36.

Maria Elisa Caldeira Rego, sócia n.º 497.

Ana Paula Soares Rego, sócia n.º 629.

Maria Paula Medeiros Cabral Caetano e Coutinho, sócia n.º 631.

Nuno Álvares Silveira de Mendonça, sócio n.º 1488.

Sofia Heleno Santos Roque Ribeiro Rebelo, sócia n.º 1678.

#### Secretariado de Sector da Educação Pré-Escolar, 1.º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Particular e Cooperativo

Emília Maria Ferreira de Sousa Gomes, sócia n.º 1081.

Ana Justina Alves Esteves Couto Ferreira, sócia n.º 491.

Alexandra Paula da Costa Sousa Lança, sócia n.º 1751.

#### **Secretariado de Sector da Educação Especial**

Mário Jorge Oliveira Medeiros, sócio n.º 652.  
Rui Jorge Fravica Melo, sócio n.º 909.  
Maria Aida Vieira Sousa Moura, sócia n.º 968.

#### **Secretariado de Sector dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário**

João José Cordeiro Oliveira, sócio n.º 638.  
Fernando Júlio Ribeiro Matos Fazenda, sócio n.º 961.  
Anabela Maria Batista Furtado Soares, sócia n.º 1471.  
Ana Margarida Silveira Nunes Teixeira Gaipo, sócia n.º 1525.

#### **Secretariado de Zona de Vila do Porto, Santa Maria**

Rui Manuel Custódio Curado, sócio n.º 923.  
Carla Margarida Fonseca Fernandes Lopes Roque, sócia n.º 1350.  
Sílvia Maria Machado, sócia n.º 1803.

#### **Secretariado de Zona de Nordeste e Povoação, São Miguel**

Sérgio Paulo Ventura Pacheco, sócio n.º 1373.  
Edna Maria Moniz Moreira, sócia n.º 313.  
Isabel Cristina de Mendanha Silva Guedes Vaz Álvares, sócia n.º 448.  
Rosemary Amaral Cabral de Frias, sócia n.º 493.  
Carla Isabel Pacheco Rocha Moniz, sócia n.º 1431.

#### **Secretariado de Zona de Vila Franca do Campo e Lagoa, São Miguel**

António Ferreira Baptista, sócio n.º 606.  
Goreti Margarida Araújo Mansinho Ponte, sócia n.º 1101.  
Maria de Fátima Goulart Cunha da Silveira, sócia n.º 1371.  
Helga Margarida Soares Costa, sócia n.º 1469.  
David Sandro Olival da Rosa, sócio n.º 1586.

#### **Secretariado de Zona de Ribeira Grande, São Miguel**

Maria da Soledade Afonso Paleta, sócia n.º 643.  
Lúcia Maria Teixeira Couto Pacheco, sócia n.º 609.  
Maria Isabel Oliveira da Silva Veloso, sócia n.º 1014.  
Marta da Conceição Pontes Sousa Pedro, sócia n.º 1545.  
Fabiana Ramalhosa da Cunha, sócia n.º 1756.

#### **Secretariado de Zona de Ponta Delgada, São Miguel**

Ana Margarida Medeiros Vasconcelos Ricardo, sócia n.º 1104.  
Maria da Graça de Medeiros Cabral Travassos, sócia n.º 17.  
Ângela Maria da Silva Raposo de Oliveira Dâmaso, sócia n.º 419.  
Ana Maria de Melo Cabral Braga, sócia n.º 561.  
Ana Beatriz Carreiro Viveiros Botelho Moniz, sócia n.º 946.

#### **Secretariado de Zona de Praia da Vitória, Terceira**

Maria Isabel Fernandes Aranda Correia, sócia n.º 1244.  
Matilde Gravito Borges, sócia n.º 197.  
José de Freitas Borges de Mendonça, sócio n.º 1202.  
Paulo Jorge Vieira Ribeiro, sócio n.º 1212.  
Ângela Maria Martins Gonçalves, sócia n.º 1229.

#### **Secretariado de Zona de Angra do Heroísmo, Terceira**

Anabela Maria Vieira Ribeiro, sócia n.º 23.  
Leónia da Conceição de Melo Armelim Godinho, sócia n.º 33.  
Teresa Margarida Pimental Vieira de Castro, sócia n.º 54.  
Maria da Glória Mota Martins Pereira, sócia n.º 125.  
Eva Maria de Jesus Ferreira Vidal, sócia n.º 782.  
Maria Nazaret de Meneses Barcelos Cabeceiras, sócia n.º 165.  
Luzia Maria Martins Cordeiro Rodrigues, sócia n.º 792.  
Dulce Maria Almeida de Andrade, sócia n.º 1236.

#### **Secretariado de Zona de Santa Cruz da Graciosa, Graciosa**

Valdemiro Adolfo dos Santos Vasconcelos, sócio n.º 167.  
Ana Paula Pereira de Barros Pacheco, sócia n.º 6.  
Maria do Livramento Lima Medina, sócia n.º 166.  
Ana Maria Silveira, sócia n.º 285.  
Aurora dos Prazeres de Sousa Marques Quadros, sócia n.º 1697.  
Maria de Fátima da Silva Cardoso, sócia n.º 191.

#### **Secretariado de Zona de Velas e Calheta, São Jorge**

Maria São José Soares Silveira, sócia n.º 957.  
Maria Eugénia Armelim Marques Carrilho, sócia n.º 184.  
Lucília Maria Gonçalves Oliveira de Simas, sócia n.º 189.  
Ana Paula Ferreira Tavares Bettencourt, sócia n.º 1207.  
Maria Raquel Petiz da Cunha Furtado, sócia n.º 1245.  
Célia Maria dos Reis Nunes Duarte, sócia n.º 174.  
Alberto Jorge dos Reis Bettencourt, sócio n.º 1259.  
Horácio Henrique Silva, sócio n.º 1599.

#### **Secretariado de Zona de Madalena, Lajes e São Roque do Pico, Pico**

Maria de Lurdes Pinheiro de Carvalho Legatheaux, sócia n.º 1235.  
Maria da Conceição Medeiros da Silva, sócia n.º 286.  
Sónia Isabel Goulart de Serpa, sócia n.º 891.  
Ana Sofia Barreira Monteiro, sócia n.º 1190.  
Maria de Fátima Oliveira Pereira Soares Dias, sócia n.º 1516.

#### **Secretariado de Zona de Horta, Faial**

João Manuel Medeiros Gonçalves da Silva, sócio n.º 96.  
Sónia Marina de Erasmo Jaques Oliveira, sócia n.º 254.  
Maria do Rosário Leguíssimo Rocha de Medeiros, sócia n.º 266.  
José Manuel Bettencourt Serpa, sócio n.º 866.  
Luísa Maria Garcia dos Santos Valério, sócia n.º 1650.

#### **Secretariado de Zona de Santa Cruz e Lajes das Flores, Flores, e Vila Nova do Corvo, Corvo**

Cristina Maria Lopes Cardoso Ribeiro, sócia n.º 877.  
Maria da Conceição dos Anjos Caldeira Martins, sócia n.º 876.  
Isabel Maria Piloto Antunes, sócia n.º 858.  
José Manuel Avença Fava, sócio n.º 1825.

Registado em 9 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 1 do livro n.º 1.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

**Assoc. de Empresas de Segurança — Eleição  
em 13 de Julho de 2004 para o mandato de 2004-2007**

### **Direcção**

Presidente — ESEGUR — Empresa de Segurança,  
S. A., representada por Júlio de La Sen Sanz.

Vice-presidente — SECURITAS — Serviço e Tecnologia de Segurança, S. A., representada por Rui Sanches da Silva.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Outubro de 2004, sob o n.º 75/2004, a fl. 40 do livro n.º 2.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de trabalhadores da Arriva Portugal — Transportes, L.<sup>da</sup> — Eleição em 3 de Setembro de 2004 para mandato de três anos.**

#### Efectivos:

Adelino Costa Brito, motorista, residente no lugar da Roteia, Vilar de Figos, 4750-118 Barcelos, com local de trabalho em Barcelos.

Manuel Fernandes Carvalho, motorista, residente no lugar de Sentiães, São Faustino, 4815 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

Fernando Miguel Santos Martins, residente na Avenida de Portas do Minho, Complexo Habitacional, bloco 3, 1.º, B, 4760-706 Ribeirão, com local de trabalho em Parada (Vila do Conde).

#### Suplentes:

Adelino Castro Freitas, motorista, residente no lugar de Passos, Arões (São Romão), 4820 Fafe.

João Mário Mendes, motorista, residente na Travessa do Picadouro, lote 5, Arões (São Romão), 4820 Fafe.

Domingos Machado Peixoto, motorista, residente na Rua dos Arcos, 19, Castelões, 4770-836 Vila Nova de Famalicão.

Registados em 8 de Outubro de 2004, sob o n.º 95/2004, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a fl. 79 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L.<sup>da</sup> — Eleição em 29 de Setembro de 2004 para mandato de três anos.**

#### Efectivos:

Albino da Silva Monteiro, 45 anos, motorista, Cacém.

José Francisco Rocha Guerra, 48 anos, montador de pneus, Queluz.

Rogério Dias da Silva Martins, 55 anos, mecânico, Queluz.

Mário Gomes de Almeida, 61 anos, motorista, Queluz.

Francisco Manuel Inácio Varela, 54 anos, mecânico, Queluz.

Manuel Alves Gomes, 56 anos, motorista, Cacém.

António Acácio Reis, 41 anos, motorista, Queluz.

#### Suplentes:

Maximiana Rosa Milho Barroso, 51 anos, escriturária, Queluz.

Pedro Manuel Ferreira Nogueira, 30 anos, motorista, Queluz.

Registados em 11 de Outubro de 2004, sob o n.º 96/2004, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a fl. 79 do livro n.º 1.