

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 43

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço i c u o  
€ 5,71

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 43	P. 4341-4408	22-NOVEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4343
Organizações do trabalho .....	4401
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares ..... 4343

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (distritos de Aveiro e Porto) — Revisão global ..... 4345
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (distritos de Aveiro e Porto) — Alteração salarial e outra e texto consolidado ..... 4358
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e outra e texto consolidado ..... 4372
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 4381
- CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial ..... 4399
- CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação ..... 4400
- ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária — Rectificação ..... 4401

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas — SPCL — Alteração ..... 4401

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — ASS/PJ ..... 4406

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia ..... 4406



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.**

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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, 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.

4 de Novembro 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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª 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 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 com 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 520, a maioria dos quais (77,31%) auferem retribuições infe-

riores às da tabela salarial, sendo que 38,65% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,5%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 60% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 30% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,5%.

3 — As retribuições do praticante com 17 anos e do praticante com menos de 17 anos contempladas na 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 força da outorga da Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira e da Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, a convenção abrange os concelhos de Ovar, São João da Madeira e Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro. Contudo, existindo convenção colectiva celebrada pela Associação Comercial de Aveiro e outras aplicável ao sector do comércio de carnes do distrito de Aveiro, nomeadamente nos concelhos referidos, cuja última portaria de extensão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, a presente extensão não deverá abranger os aludidos concelhos. Nestas circunstâncias, a presente extensão abrangerá os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real.

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 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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto, 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 trabalho 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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.**

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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira da Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real:

- 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 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 — As retribuições do praticante com 17 anos e do praticante com menos de 17 anos contempladas na 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 APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (distritos de Aveiro e Porto) — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas de moagem dos distritos do Porto e de Aveiro representadas pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência do contrato

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Junho de 2004, tendo reflexo no subsídio de férias do corrente ano.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho terá a duração de 18 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de 12 meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor novo contrato.

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

5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária deste contrato terão a vigência de 12 meses, podendo ser denunciadas por qualquer das partes decorridos que sejam 10 meses após a sua publicação, sem prejuízo de alteração legal futura que imponha eventualmente outro período de vigência.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso na profissão

Só poderão ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral do comércio ou equivalente legal, salvo nos concelhos onde não hajam escolas técnicas ou equivalentes e as excepções a seguir referidas.

1 — Como paquete só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 14 anos de idade.

2 — Como contínuos só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 16 anos de idade.

3 — Como porteiros e serventes de limpeza só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 18 anos de idade.

§ 1.º É vedada a todas as entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos do corpo e nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados, que terão de comprovar o anterior exercício na profissão por documento passado pelo seu sindicato.

§ 2.º A admissão culposa na profissão de indivíduos que não satisfaçam os requisitos indicados obriga as entidades patronais à imediata anulação do contrato de trabalho e a pagamento ao indivíduo despedido de uma indemnização imediata equivalente a três meses do vencimento na categoria para a qual fora irregularmente admitido.

As entidades patronais ficam obrigadas a exigir aos candidatos documentos comprovativos das condições de admissão.

§ 3.º Sempre que a entidade patronal pretenda efectuar qualquer admissão, deve comunicá-la ao delegado sindical com a antecedência mínima de 30 dias, salvo nos casos de manifesta urgência.

§ 4.º Qualquer trabalhador admitido na empresa sê-lo-á sempre nos lugares de entrada, a menos que a entidade patronal considere que nos quadros da empresa não exista trabalhador capaz para o exercício das funções, salvo o disposto no § 6.º desta cláusula.

Sobre esta matéria terá de ser sempre previamente ouvido o delegado sindical.

§ 5.º A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita para a categoria de nível igual ou superior ao da última que o trabalhador tinha, que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

§ 6.º O disposto no parágrafo anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo, subscrita pelo interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do delegado sindical ou do próprio sindicato, na falta daquele.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Registo de desempregados

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador, são obrigadas a consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, dando preferência aos trabalhadores ali inscritos, sem prejuízo da liberdade de admissão.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título condicional, por um mês, durante o qual qualquer parte

poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato se, entretanto, outro mais vantajoso não for de considerar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Transferência involuntária

Sem prejuízo do que nos parágrafos seguintes se encontra estabelecido para a mudança de local de trabalho, em caso de transmissão ou fusão de estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento de operação os contratos houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

§ 1.º A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo.

No caso de o trabalhador não concordar com a transferência e rescindir unilateralmente o contrato de trabalho terá direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

§ 2.º Em caso de transferência do local de trabalho para outra localidade a título definitivo, a entidade patronal custeará todas e quaisquer despesas com a deslocação do trabalhador e seu agregado familiar, nomeadamente com o transporte de mobiliário, suportando ainda o aumento de custo de renda da habitação para onde for residir.

§ 3.º Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo quer temporariamente, a entidade patronal deverá compensar quaisquer modificações das condições de prestação de trabalho, nomeadamente suportando o acréscimo das despesas com a deslocação dos trabalhadores para o novo local de trabalho, quer estes utilizem transporte público ou próprio.

§ 4.º Em qualquer caso e antes de efectuada a transferência, será ouvido o respectivo delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato.

## CAPÍTULO II

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias:

a) *Chefe de escritório ou director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais

como planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os serviços de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

b) *Chefe de departamento, de divisão, de serviços e de secção.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias das divisões, serviços e secções, respectivamente as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

1) Consideram-se de categoria equivalente à de chefe de departamento, de divisão e serviços, nomeadamente, os trabalhadores que chefiam a contabilidade, tesouraria e mecanografia e o trabalhador 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, chamado de técnico de contas ou contabilista.

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

c) *Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computadores; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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.

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

1) Enquadram-se nesta categoria, de um modo geral, os trabalhadores que operam com máquinas de características idênticas.

Categorias profissionais ou escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

e) *Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

f) *Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas 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.

g) *Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

g) *Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções, executa alguns serviços enumerados na alínea g).

h) *Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respei-

tantes 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 ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

i) *Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

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

l) *Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente e 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 receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entre de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, mas sempre a título excepcional.

Escalões — 1.º, 2.º, 3.º e estagiário.

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

Escalões:

Em língua estrangeira;

Em língua portuguesa.

n) *Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros

meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

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

Escalões — 1.º e 2.º

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

Escalões — 1.º e 2.º

q) *Contínuo*. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

Escalões — 1.º e 2.º

r) *Porteiro*. — 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.

s) *Guarda*. — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

u) *Servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza e arrumação de instalações.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direcção e chefia

Os lugares de direcção e chefia poderão ser desempenhados pela entidade patronal, desde que disso não resulte prejuízo para trabalhadores que, por força do quadro de dotações mínimas, tenham direito a essas categorias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de qualquer das categorias do pre-

sente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. A existência de chefe de escritório não interfere com o número de chefes de secção previsto no n.º 3 desta cláusula. Nos escritórios em que haja 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de divisão, de departamento ou de serviços.

2 — É obrigatória a existência em cada dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de departamento, divisão ou serviços por cada 15 trabalhadores das categorias de níveis inferiores ou, independentemente disso, sempre que haja mais do que um chefe de secção.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de secção por cada 10 trabalhadores de qualquer das categorias de nível inferior. Nos escritórios, dependências, delegações, filiais ou sucursais com um mínimo de seis trabalhadores, um terá de ser chefe de secção.

4 — As dotações mínimas previstas para as categorias de escriturário são as previstas no quadro do anexo I.

5 — O número total de estagiários para a profissão de escriturário não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários.

6 — As dotações mínimas previstas para as categorias de operador de máquinas de contabilidade, telefonista, cobrador e contínuo são as fixadas no quadro do anexo II.

7 — Não serão aplicáveis as regras dos números anteriores quando, relativamente a cada uma delas, se verificar a existência de trabalhadores de categoria superior à que aí se prevê.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Estágio, acesso e promoções

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem dois anos de estágio ou 24 anos de idade serão promovidos à categoria de terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de três anos de permanência na mesma categoria e os segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

3 — O estágio para as profissões de operador mecânico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração de um ano, findo o qual ou logo que completem 24 anos de idade serão promovidos, nos termos dos escriturários, às classes de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

4 — Os dactilógrafos ao fim de dois anos de permanência na profissão ou logo que completem 24 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes, logo que completem as habilitações mínimas exigidas no corpo da cláusula 3.<sup>a</sup>, ingressarão obrigatoriamente numa das categorias das alíneas a) a n) da cláusula 7.<sup>a</sup>

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 5 desta cláusula logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

7 — Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

8 — O profissional que trabalha em PPC de chão ou PPCA com cabina operadora terá a categoria de telefonista de 1.<sup>a</sup>

9 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

10 — Os cobradores de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

§ único. Para efeitos das promoções previstas nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato, não podendo, neste momento, avançar mais de uma categoria.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

Para quaisquer outras promoções as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em quadruplicado, até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, nos anos seguintes até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos, e dentro destes por profissões e categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, nome completo, data de nascimento e de admissão e última promoção, habilitações escolares e extra-escolares, profissão e categoria, vencimento mensal e diuturnidades. Um exemplar será enviado pelas entidades patronais directamente ao sindicato.

§ 1.º O Ministério do Trabalho devolverá, depois de anotado e visado, três exemplares, que se destinam um a ser afixado em lugar bem visível do escritório, outro ao delegado sindical.

§ 2.º Toda e qualquer alteração dos elementos constantes do quadro será comunicada imediatamente ao Ministério e ao sindicato.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes da tabela anexa.

2 — As entidades patronais deverão entregar, no acto de pagamento do ordenado, e juntamente com este, o talão a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

3 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de 1000\$, a pagar independentemente do ordenado.

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 — Nas empresas em que existam cantinas em funcionamento ou forneçam refeições, o subsídio de refeição será devido apenas aos trabalhadores cujo período de trabalho diário, efectivamente prestado, se inicie e termine entre as 21 horas de um dia e as 12 horas do dia seguinte, salvo se a cantina servir refeições durante esse período.

6 — O valor do subsídio referido nos números anteriores não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias, de Natal ou de quaisquer outras prestações pecuniárias ou indemnizações.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos legais;
- e) Cumprir o disposto na lei sindical e facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outros organismos equivalentes;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os seus trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e supressão de ruídos;
- h) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- i) Acatar as deliberações das comissões paritárias ou outros organismos equivalentes em matéria da sua competência, sem prejuízo de recurso aos meios legais;
- j) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- l) Prestar às comissões paritárias ou outros organismos equivalentes, quando pedidos, todos os

elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

- m) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, nomeadamente no que respeita à elaboração do horário de trabalho, nos termos da alínea seguinte;
- n) Conceder aos trabalhadores-estudantes uma hora diária nos dias em que estes tenham aulas, bem como o dia imediatamente anterior à prestação de exames, sem que isso implique qualquer desconto. A entidade patronal poderá exigir prova da necessidade invocada e do aproveitamento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, salvo na medida em que os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal, não causando a esta danos materiais, dolo ou negligência;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias ou organismos equivalentes em matéria da sua competência;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 6.<sup>a</sup>;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com a empresa para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico;
- j) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais do trabalhador;
- l) Obrigar o trabalhador a exercer funções não compreendidas na sua categoria profissional, salvo em casos de extrema urgência devidamente comprovados e sempre com carácter transitório.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas do número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização fixada na cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, salvo o caso previsto na alínea d) se tiver havido prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato e com acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver trabalho extraordinário, a título facultativo para o trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) 100%, se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas;

- b) 150%, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200%, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados e de descanso semanal ou complementar.

2 — A remuneração especial a que se refere o número anterior prevê já o acréscimo legal devido pela prestação de trabalho nocturno.

3 — O trabalhador que em dia de descanso semanal trabalhar no mínimo quatro horas, seguidas ou não, terá direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

§ único. Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição normal}}{52 \times 40}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente por um ou mais dias outro de categoria e retribuição superior, passará a receber o ordenado mais baixo pago pela empresa na categoria do substituído, durante o tempo que essa situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito ao ordenado quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se das substituições motivadas por doença ou serviço militar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva será acrescida uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A antiguidade na categoria para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva categoria.

3 — Considera-se como diuturnidade, para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal de valor igual ou superior à diuturnidade a que o trabalhador teria direito por força daquele número, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento por oca-

sião do Natal, o qual será pago na 1.<sup>a</sup> quinzena de Dezembro.

§ 1.º Sempre que um trabalhador seja despedido ou se despeça, com ou sem justa causa, receberá no momento do despedimento, além das indemnizações e outras remunerações a que tiver direito, tantos duodécimos do subsídio a que se refere o corpo desta cláusula quantos os meses que tenha completado de serviço.

§ 2.º Os trabalhadores que não tenham completado um ano de casa, bem como aqueles cujo contrato tenha estado suspenso por impedimento prolongado, terão igualmente direito, na altura própria, a tantos duodécimos do subsídio quantos os meses completos de serviço efectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado como descanso complementar.

1 — São considerados feriados obrigatórios os dias a seguir indicados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;  
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro de concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados fixados nesta cláusula, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 25.<sup>o</sup>

##### Período de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a 30 dias seguidos de férias remuneradas, o qual se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano, excepto no ano da admissão, em que terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano até ao início do gozo de férias. Os trabalhadores que gozarem férias nestas condições escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

1 — Além da retribuição referida no corpo desta cláusula, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à remuneração correspondente ao período de férias a gozar.

2 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início das férias.

3 — As faltas justificadas não dão direito a qualquer desconto no período de férias nem no respectivo subsídio, salvo nos casos em que, podendo as faltas justificadas ser descontadas na remuneração, o trabalhador preferir que as mesmas sejam descontadas nas férias, não podendo, todavia, o período de férias ser reduzido para além de um terço.

4 — Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período. Na marcação destes períodos ter-se-á em atenção as necessidades de laboração.

5 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — As empresas remeterão anualmente ao sindicato, em duplicado, até ao fim de Abril, um mapa dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do interessado ou interessados e mediante comunicação ao sindicato com o mínimo de 15 dias de antecedência.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar o serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da incorporação. Não sendo possível o gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, serão gozados os dias possíveis e paga retribuição normal por aqueles que não forem gozados.

8 — Os trabalhadores que forem despedidos ou que se despeçam receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, a correspondente ao período de férias e subsídio não gozado. Receberão ainda tantos duodécimos das retribuições de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato, salvo, neste último caso, se o motivo que a determina seja a sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

9 — O gozo das férias interrompe-se com a baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos do n.º 5 com alargamento da data limite para 30 de Novembro.

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

11 — Os trabalhadores em regime de contrato a prazo inferior a um ano terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado, bem como ao subsídio correspondente.

§ único. O subsídio de férias correspondente a um dia de férias é de 1/30 do valor mensal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas

Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

1 — Nos casos de a ausência comprovada durar períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem oito horas ou um múltiplo de oito horas.

2 — Não darão direito a qualquer desconto os atrasos na hora de entrada que não excedam quinze minutos por dia e adicionados até ao limite de duas horas em cada mês.

3 — Todas as faltas deverão ser prévia ou posteriormente participadas à empresa, excepto as referidas na alínea f) da cláusula 27.<sup>a</sup>, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de oito dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São justificadas, não dando direito a qualquer desconto na remuneração nem no período de férias ou outras regalias, as seguintes faltas:

- a) Seis dias seguidos, por falecimento do cônjuge, filhos, pais, irmãos e sogros;
- b) Dois dias, por falecimento de avós, netos, cunhados e tios, além dos necessários para viagem de ida e volta, até ao máximo de dois dias;
- c) Durante o tempo necessário para prestação de socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas anteriores, quando habitem com o trabalhador;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, nos termos da lei, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade, passada pela entidade competente;
- e) Pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, excepto o serviço militar obrigatório;
- f) Por um período mínimo de 12 dias seguidos, por ocasião do casamento;
- g) Dois dias, por ocasião de nascimento de filhos.

§ 1.º Nos casos previstos nas alíneas desta cláusula, e no caso de doença, a entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados.

§ 2.º Consideram-se ainda faltas justificadas, podendo, contudo, serem descontadas na remuneração ou no período de férias, se o trabalhador o preferir, todas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa e não incluídas nas alíneas desta cláusula, não podendo constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas darão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, sem prejuízo do fixado no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

§ 1.º Quer se trate de faltas justificadas ou não, ao trabalhador só poderão ser descontados os dias em que efectivamente estava obrigado a comparecer ao serviço.

§ 2.º Para efeitos de descontos de faltas, quanto à retribuição, o valor do salário será calculado nos termos da fórmula:

$$SH = \frac{\text{remuneração mensal} \times 12}{52 \times 40}$$

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas a) a g) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>, quando se prove a falta de veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

As restantes faltas não justificadas, quando reiteradas, constituem igualmente infracção disciplinar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas um ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poderá ser proferida após o decurso de 15 dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Artigo 37.º

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo de certos direitos ou regalias que já lhes venham a ser atribuídos:

- 1) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, podendo

a entidade patronal exigir prova da veracidade da consulta;

- 2) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido ou por conselho médico para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- 3) 90 dias de licença por ocasião do parto, nos termos da legislação em vigor, e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- 4) Dois períodos de meia hora por dia, que se contam como de efectivo serviço, para todos os efeitos, às mães que aleitam os seus filhos;
- 5) Dispensa de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição correspondente;
- 6) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição;
- 7) Tempo necessário para ir com os filhos às consultas, podendo a entidade patronal exigir prova de veracidade da consulta e do carácter inadiável da mesma.

#### Trabalho de menores

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

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

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

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

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos menores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Previdência

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.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos profissionais a diferença entre o ordenado auferido e o subsídio atribuído pela caixa de previdência, durante o período subsidiado por doença.

Durante o período de doença o trabalhador só tem direito a uma actualização de ordenado.

2 — Para a execução do disposto no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará o ordenado integral líquido ao trabalhador, ficando este com a obrigação de entregar à entidade patronal a importância que venha a receber da caixa de previdência, nos 10 dias seguintes ao recebimento.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por acidente e invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d) da cláusula 16.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar a incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal que o profissional tenha direito e 80% à data da baixa, até ao limite de 270 dias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma

As entidades patronais que, com regularidade e permanência, se vincularam a pagar aos profissionais complementos das pensões de reforma não podem retirar tal regalia.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

As empresas deverão promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na cláusula 3.<sup>a</sup> quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções, quando se verificar igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados

à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

##### Sanções

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos da sanção a aplicar e de graduação das penas deverá atender-se à culpa do trabalhador, à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior e aos prejuízos efectivamente causados.

3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 8 dias e em cada ano civil o total de 20 dias.

4 — As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 e bem assim dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o superior hierárquico, para o sindicato e para o tribunal do trabalho.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades constantes do corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula só podem ser aplicadas mediante processo escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos deste contrato, das leis gerais do trabalho e das leis em geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais ou de trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Nos casos da alínea c), presume-se abusiva, até prova em contrário, qualquer sanção aplicada dentro de cinco anos após a candidatura ou exercício dos cargos na mesma previstos.

3 — Nos casos das restantes alíneas, presumem-se abusivas as sanções aplicadas dentro do ano posterior à ocorrência dos factos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

Considerando que o artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, estabelece que o regime legal daquele diploma, em matéria de despedimentos, não pode ser alterado por convenção colectiva, a comissão arbitral decide que a alínea c) deve ser eliminada por estar em contravenção com a disposição legal atrás mencionada.

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

- a) Nos casos das alíneas a) e b) da cláusula 47.<sup>a</sup>, a sanção será retirada com a mesma publicidade com que foi efectuada;

- b) Tratando-se de suspensão prevista na alínea c) da cláusula 47.<sup>a</sup>, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida. Se a suspensão for referida aos casos da alínea c) da cláusula 48.<sup>a</sup>, a indemnização não será inferior a 20 vezes aquela quantia.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição, diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do disposto neste instrumento

O não cumprimento pelas entidades patronais das normas estabelecidas neste instrumento de regulamentação de trabalho constitui violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade infractora às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1976, e posteriores alterações (última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003).

2 — O presente contrato aplica-se a um universo de quatro empresas e 40 trabalhadores.

### ANEXO I

Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros-escriturários .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escriturários .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

### ANEXO II

Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 6 da cláusula 9.<sup>a</sup>

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1. <sup>a</sup> classe .....	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2. <sup>a</sup> classe .....	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7

### ANEXO III

#### Libre exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite nos termos da lei.

#### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

3 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção sindical beneficia de crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical da empresa.

6 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar por motivo necessário e inadiável, quando no desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todas os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Os trabalhadores que pretendem exercer o direito previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

### ANEXO IV

#### Tabela

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	777,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	753,40
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	723,10
IV	Programador ..... Secretário de direcção ..... Correspondente línguas estrangeiras .....	671
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª .....	627
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Operador mecanográfico de 2.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Cobrador de 1.ª ..... Telefonista de 1.ª .....	591,60
VII	Terceiro-escriturário ..... Cobrador de 2.ª ..... Telefonista de 2.ª .....	561,70
VIII	Contínuo de 1.ª ..... Estagiário para profissional de escritório ... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade .... Perfurador-verificador ..... Dactilógrafo .....	446,60
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2.ª .....	399,20
X	Servente de limpeza .....	365,70
XI	Paquete até 17 anos .....	283,70

### ANEXO V

#### Níveis de qualificação segundo o Decreto n.º 121/78

Níveis	Categorias profissionais	
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	1 1 ou 2.1
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	2.1 2.1 2.1 2.1 2.1 2.1

Níveis	Categorias profissionais	
III	Secretário de direcção .....	4.1
	Chefe de secção .....	2.1/4.1
	Guarda-livros .....	4.1
IV	Programador .....	2.1/4.1
	Correspondente em línguas estrangeiras ....	4.1
V	Primeiro-escriurário .....	5.1
	Caixa .....	5.1
	Ajudante de guarda-livros .....	5.1
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	5.1
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	5.1
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup>	5.1
Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	
VI	Segundo-escriurário .....	5.1
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ...	5.1
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	5.1
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup>	5.1
	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	5.1
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	5.1 ou a 6.1
Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	
VII	Terceiro-escriurário .....	5.1
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	6.1
	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	6.1
VIII	Estagiário para as profissões de escriurário, operador mecanográfico, operador de má- quinas de contabilidade e perfurador-ve- rificador .....	A-1
	Dactilógrafo .....	6.1
IX	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	7.2
	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	7.2
X	Porteiro .....	7.2
	Guarda .....	7.2
	Guarda .....	7.2
XI	Servente de limpeza .....	
XII	Paquete de 16/17 anos .....	A-1
XIII	Paquete de 14/15 anos .....	A-1

Porto, 23 de Setembro de 2004.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado da FETESE.

Depositado em 10 de Novembro de 2004, a fl. 75 do livro n.º 10, com o registo n.º 154/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (distritos de Aveiro e Porto) — Alteração salarial e outra e texto consolidado.

O presente acordo altera o CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas de moagens dos distritos do Porto e Aveiro representadas pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daqueles distritos representados pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — Este CCT é aplicado às actividades da indústria contidas no CAE — Rev 2:15611.

3 — O âmbito profissional é o constante na cláusula 7.<sup>a</sup> e no anexo IV.

4 — O número de empregadores corresponde a duas empresas, 18 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia do contrato

2 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2004, tendo efeitos aplicativos no subsídio de férias recebido ou a receber no corrente ano.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO IV

#### Tabela de retribuições mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações 2004 (euros)
I	Chefe de escritório .....	777,50
	Director de serviços .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações 2004 (euros)
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	753,40
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	723,10
IV	Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário de direcção .....	671
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	627
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	591,60
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	561,70
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório ..... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Dactilógrafo .....	446,60
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	399,20
X	Servente de limpeza .....	365,70
XI	Paquete até 17 anos .....	283,20

Porto, 29 de Outubro de 2004.

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

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

#### Texto consolidado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas

de moagens dos distritos do Porto e Aveiro representadas pela Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daqueles distritos representados pela FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — Este CCT é aplicado às actividades da indústria contidas no CAE — Rev 2: 15611.

3 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 7.<sup>a</sup> e do anexo IV.

4 — O número de empregadores corresponde a duas empresas, 18 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia do contrato

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo mínimo fixado na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2004, tendo efeitos aplicativos no subsídio de férias recebido ou a receber no corrente ano.

3 — A tabela salarial terá a vigência de 12 meses, podendo ser denunciada por qualquer das partes decorridos que sejam 10 meses após a sua publicação.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho terá a duração de 18 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de 12 meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor novo contrato.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

Só poderão ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral do comércio ou equivalente legal, salvo nos concelhos onde não hajam escolas técnicas ou equivalentes e as excepções a seguir referidas:

- 1) Como paquetes só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 14 anos de idade;
- 2) Como contínuos só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 16 anos de idade;
- 3) Como porteiros e serventes de limpeza só poderão ingressar na profissão indivíduos com a escolaridade obrigatória e 18 anos de idade.

§ 1.º É vedada a todas as entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos do corpo e nos n.ºs 1) a 3) desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados, que terão de comprovar o

anterior exercício na profissão por documento passado pelo seu sindicato.

§ 2.º A admissão culposa na profissão de indivíduos que não satisfaçam os requisitos indicados obriga as entidades patronais à imediata anulação do contrato de trabalho e a pagamento ao indivíduo despedido de uma indemnização imediata equivalente a três meses do vencimento na categoria para a qual fora irregularmente admitido.

As entidades patronais ficam obrigadas a exigir aos candidatos documentos comprovativos das condições de admissão.

§ 3.º Sempre que a entidade patronal pretenda efectuar qualquer admissão, deve comunicá-la ao delegado sindical com a antecedência mínima de 30 dias, salvo nos casos de manifesta urgência.

§ 4.º Qualquer trabalhador admitido na empresa sê-lo-á sempre nos lugares de entrada, a menos que a entidade patronal considere que nos quadros da empresa não existe trabalhador capaz para o exercício das funções, salvo o disposto no § 6.º desta cláusula.

Sobre esta matéria terá de ser sempre previamente ouvido o delegado sindical.

§ 5.º A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita para a categoria de nível igual ou superior ao da última que o trabalhador tinha, que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

§ 6.º O disposto no parágrafo anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo, subscrita pelo interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do delegado sindical ou do próprio sindicato, na falta daquele.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Registo de desempregados

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador, são obrigadas a consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, dando preferência aos trabalhadores ali inscritos, sem prejuízo da liberdade de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título condicional, por um mês, durante o qual qualquer parte poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato se, entretanto, outro mais vantajoso não for de considerar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Transferência involuntária

Sem prejuízo do que nos parágrafos seguintes se encontra estabelecido para a mudança de local de trabalho, em caso de transmissão ou fusão de estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento de operação os contratos houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

§ 1.º A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo.

No caso de o trabalhador não concordar com a transferência e rescindir unilateralmente o contrato de trabalho terá direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

§ 2.º Em caso de transferência do local de trabalho para outra localidade a título definitivo, a entidade patronal custeará todas e quaisquer despesas com a deslocação do trabalhador e seu agregado familiar, nomeadamente com o transporte de mobiliário, suportando ainda o aumento de custo de renda da habitação para onde for residir.

§ 3.º Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo quer temporariamente, a entidade patronal deverá compensar quaisquer modificações das condições de prestação de trabalho, nomeadamente suportando o acréscimo das despesas com a deslocação dos trabalhadores para o novo local de trabalho, quer estes utilizem transporte público ou próprio.

§ 4.º Em qualquer caso e antes de efectivada a transferência, será ouvido o respectivo delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias:

a) *Chefe de escritório ou director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os serviços de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

b) *Chefe de departamento, de divisão, de serviços e de secção.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias das divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação de pessoal sob as suas ordens

e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

1 — Consideram-se de categorias equivalentes às de chefe de departamento e divisão, nomeadamente, os trabalhadores que chefiem a contabilidade, tesouraria e mecanografia e o trabalhador 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, chamado de técnico de contas ou contabilista.

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

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

d) *Operador mecanográfico*. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o tra-

balho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

1 — Enquadram-se nesta categoria, de um modo geral, os trabalhadores que operam com máquinas de características idênticas.

Categorias profissionais ou escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

e) *Perfurador-verificador*. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

f) *Tesoureiro*. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas 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.

g) *Guarda-livros*. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

g1) *Ajudante de guarda-livros*. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções, executa alguns serviços enumerados na alínea g).

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

i) *Operador de máquinas de contabilidade*. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Escalões — 1.º, 2.º e estagiário.

j) *Correspondente em línguas estrangeiras.* — 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 ocupar os respectivos processos.

l) *Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente e 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 receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entre de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, mas sempre a título excepcional.

Escalões — 1.º, 2.º, 3.º e estagiário.

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

Escalões — em língua estrangeira e em língua portuguesa.

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

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

Escalões — 1.º e 2.º

p) *Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua

tuas funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Escalões — 1.º e 2.º

q) *Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos.

Escalões — 1.º e 2.º

r) *Porteiro.* — 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.

s) *Guarda.* — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

u) *Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza e arrumação de instalações.

v) *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 iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Direcção e chefia**

Os lugares de direcção e chefia poderão ser desempenhados pela entidade patronal, desde que disso não resulte prejuízo para trabalhadores que, por força do quadro de dotações mínimas, tenham direito a essas categorias.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Dotações mínimas**

1 — É obrigatória a existência de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de qualquer das categorias do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A existência de chefe de escritório não interfere com o número de chefes de secção previsto no n.º 3 desta cláusula.

Nos escritórios em que haja 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de divisão, de departamento ou de serviços.

2 — É obrigatória a existência em cada dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de departamento, divisão ou serviços por cada 15 trabalhadores das categorias de níveis inferiores ou, independentemente disso, sempre que haja mais de um chefe de secção.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de secção por cada 10 trabalhadores de qualquer das categorias de nível inferior.

Nos escritórios, dependências, delegações, filiais ou sucursais com um mínimo de seis trabalhadores um terá de ser chefe de secção.

4 — As dotações mínimas previstas para as categorias de escriturário são as previstas no quadro do anexo I.

5 — O número total de estagiários para a profissão de escriturário não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários.

6 — As dotações mínimas previstas para as categorias de operador de máquinas de contabilidade, telefonista, cobrador e contínuo são as fixadas no quadro do anexo II.

7 — Não serão aplicáveis as regras dos números anteriores quando, relativamente a cada uma delas, se verifique a existência de trabalhadores de categoria superior à que aí se prevê.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Estágio, acesso e promoções

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem dois anos de estágio ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de três anos de permanência na mesma categoria e os segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

3 — O estágio para as profissões de operador mecânico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração de um ano, findo o qual, ou logo que completem 24 anos de idade, serão promovidos, nos termos dos escriturários, às classes de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

4 — Os dactilógrafos, ao fim de dois anos de permanência na profissão ou logo que completem 24 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes, logo que completem as habilitações mínimas exigidas no corpo da cláusula 3.<sup>a</sup>, ingressarão obrigatoriamente numa das categorias das alíneas a) a n) da cláusula 7.<sup>a</sup>

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 5 desta cláusula, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

7 — Os telefonistas de 1.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

8 — O profissional que trabalha em PPC de chão ou PPCA com cabina operadora terá a categoria de telefonista de 1.<sup>a</sup>

9 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

10 — Os cobradores de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

§ único. Para efeitos das promoções previstas nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato, não podendo, neste momento, avançar mais de uma categoria.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

Para quaisquer outras promoções, as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em quadruplicado, até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, nos anos seguintes até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos, e dentro destes por profissões e categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, nome completo, data de nascimento e de admissão e última promoção, habilitações escolares e extra-escolares, profissão e categoria, vencimento mensal e diuturnidades. Um exemplar será enviado pelas entidades patronais directamente ao sindicato.

§ 1.º O Ministério do Trabalho devolverá, depois de anotado e visado, três exemplares, que se destinam um a ser afixado em lugar bem visível do escritório, outro ao delegado sindical.

§ 2.º Toda e qualquer alteração dos elementos constantes do quadro será comunicada imediatamente ao Ministério e ao sindicato.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes da tabela anexa.

2 — As entidades patronais deverão entregar, no acto de pagamento do ordenado, e juntamente com este, o talão a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

3 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 5, a pagar independentemente do ordenado.

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

5 — Nas empresas em que existam cantinas em funcionamento ou forneçam refeições, o subsídio de refeição será devido apenas aos trabalhadores cujo período de trabalho diário, efectivamente prestado, se inicie e termine entre as 21 horas de um dia e as 12 horas do dia seguinte, salvo se a cantina servir refeições durante esse período.

6 — O valor do subsídio referido nos números anteriores não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias, de Natal ou de quaisquer outras prestações pecuniárias ou indemnizações.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos legais;
- e) Cumprir o disposto na lei sindical e facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outros organismos equivalentes;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e supressão de ruídos;
- h) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- i) Acatar as deliberações das comissões paritárias ou outros organismos equivalentes em matéria da sua competência, sem prejuízo de recurso aos meios legais;
- j) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- l) Prestar às comissões paritárias ou outros organismos equivalentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- m) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, nomeadamente no que respeita à elaboração do horário de trabalho, nos termos da alínea seguinte;
- n) Conceder aos trabalhadores-estudantes uma hora diária nos dias em que estes tenham aulas, bem como o dia imediatamente anterior à prestação de exames, sem que isso implique qualquer desconto. A entidade patronal poderá exigir prova da necessidade invocada e do aproveitamento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, salvo na medida em que os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal, não causando a esta danos materiais, dolo ou negligência;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias ou organismos equivalentes em matéria da sua competência;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 6.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com a empresa para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico;
- j) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais do trabalhador;

l) Obrigar o trabalhador a exercer funções não compreendidas na sua categoria profissional, salvo em casos de extrema urgência devidamente comprovados e sempre com carácter transitório.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas do número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização fixada na cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, salvo o caso previsto na alínea d), se tiver havido prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato e com acordo escrito do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver trabalho extraordinário, a título facultativo para o trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) 100%, se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas;
- b) 150%, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200%, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados e de descanso semanal ou complementar.

2 — A remuneração especial a que se refere o número anterior prevê já o acréscimo legal devido pela prestação de trabalho nocturno.

3 — O trabalhador que em dia de descanso semanal trabalhar no mínimo quatro horas, seguidas ou não, terá direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

§ único. Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição normal}}{52 \times 40}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente, por um ou mais dias, outro de categoria e retribuição superior, passará a receber o ordenado mais baixo pago pela empresa na categoria do substituído, durante o tempo que essa situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito ao ordenado quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se das substituições motivadas por doença ou serviço militar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva será acrescida uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A antiguidade na categoria para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva categoria.

3 — Considera-se como diuturnidade, para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedido pela entidade patronal de valor igual ou superior à diuturnidade a que o trabalhador teria direito por força daquele número, desde que efectuado dentro dos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento por ocasião do Natal, o qual será pago na 1.<sup>a</sup> quinzena de Dezembro.

§ 1.º Sempre que um trabalhador seja despedido ou se despeça, com ou sem justa causa, receberá no momento do despedimento, além das indemnizações e outras remunerações a que tiver direito, tantos duodécimos do subsídio a que se refere o corpo desta cláusula quantos os meses que tenha completado de serviço.

§ 2.º Os trabalhadores que não tenham completado um ano de casa, bem como aqueles cujo contrato tenha estado suspenso por impedimento prolongado, terão igualmente direito, na altura própria, a tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço efectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado como descanso complementar.

1 — São considerados feriados obrigatórios os dias a seguir indicados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;  
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro de concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados fixados nesta cláusula, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a 30 dias seguidos de férias remuneradas, o qual se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano, excepto no ano da admissão, em que terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano até ao início do gozo de férias. Os trabalhadores que gozarem férias nestas condições escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

1 — Além da retribuição referida no corpo desta cláusula, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à remuneração correspondente ao período de férias a gozar.

2 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início das férias.

3 — As faltas justificadas não dão direito a qualquer desconto no período de férias nem no respectivo subsídio, salvo nos casos em que podendo as faltas justificadas ser descontadas na remuneração o trabalhador preferir que as mesmas sejam descontadas nas férias, não podendo, todavia, o período de férias ser reduzido para além de um terço.

4 — Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período. Na marcação destes períodos ter-se-á em atenção as necessidades de laboração.

5 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — As empresas remeterão anualmente ao sindicato, em duplicado, até ao fim de Abril, um mapa dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do interessado ou interessados e mediante comunicação ao sindicato com o mínimo de 15 dias de antecedência.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da incorporação. Não sendo possível o gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, serão gozados os dias possíveis e paga retribuição normal por aqueles que não forem gozados.

8 — Os trabalhadores que forem despedidos ou que se despeçam receberão além das indemnizações a que tiverem direito a correspondente ao período de férias e subsídio não gozado. Receberão a tantos duodécimos das retribuições de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato, salvo, neste último caso, se o motivo que a determina seja a sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

9 — O gozo das férias interrompe-se com a baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos do n.º 5 com alargamento da data limite para 30 de Novembro.

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

11 — Os trabalhadores em regime de contrato a prazo inferior a um ano terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado, bem como ao subsídio correspondente.

§ único. O subsídio de férias correspondente a um dia de férias é  $\frac{1}{30}$  do valor mensal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas

Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

1 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem oito horas ou um múltiplo de oito horas.

2 — Não darão direito a qualquer desconto os atrasos na hora de entrada que não excedam quinze minutos por dia e adicionados até ao limite de duas horas em cada mês.

3 — Todas as faltas deverão ser prévia ou posteriormente participadas à empresa, excepto as referidas na alínea f) da cláusula 27.<sup>a</sup>, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de oito dias.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

São justificadas, não dando direito a qualquer desconto na remuneração nem no período de férias ou outras regalias, as seguintes faltas:

- a) Seis dias seguidos, por falecimento do cônjuge, filhos, pais, irmãos e sogros;
- b) Dois dias, por falecimento de avós, netos, cunhados e tios, além dos necessários para viagem de ida e volta, até ao máximo de dois dias;
- c) Durante o tempo necessário para prestação de socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas anteriores, quando habitem com o trabalhador;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, nos termos da lei, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade, passada pela entidade competente;
- e) Pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, excepto o serviço militar obrigatório;
- f) Por um período mínimo de 12 dias seguidos, por ocasião do casamento;
- g) Dois dias, por ocasião de nascimento de filhos.

§ 1.º Nos casos previstos nas alíneas desta cláusula, e no caso de doença, a entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados.

§ 2.º Consideram-se ainda faltas justificadas, podendo, contudo, ser descontadas na remuneração ou no período de férias, se o trabalhador o preferir, todas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa e não incluídas nas alíneas desta cláusula, não podendo constituir infracção disciplinar.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas darão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, sem prejuízo do fixado no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

§ 1.º Quer se trate de faltas justificadas ou não, ao trabalhador só poderão ser descontados os dias em que efectivamente estava obrigado a comparecer ao serviço.

§ 2.º Para efeitos de descontos de faltas, quanto à retribuição, o valor do salário será calculado nos termos da fórmula:

$$SH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times 40}$$

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas a) a g) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>, quando se prove a falta de veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar. As restantes faltas não justificadas, quando reiteradas, constituem igualmente infracção disciplinar.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão do trabalhador.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Despedimento com justa causa

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao traba-

lhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poderá ser proferida após o decurso de 15 dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de

trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-B

##### Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo de certos direitos ou regalias que já lhes venham a ser atribuídos:

- 1) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, podendo a entidade patronal exigir prova, da veracidade da consulta;
- 2) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- 3) 90 dias de licença por ocasião do parto, nos termos da legislação em vigor, e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- 4) Dois períodos de meia hora por dia, que se contam como de efectivo serviço, para todos os efeitos, às mães que aleitam os seus filhos;
- 5) Dispensa de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição correspondente;
- 6) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição;
- 7) Tempo necessário para ir com os filhos às consultas, podendo a entidade patronal exigir prova de veracidade da consulta e do carácter inadiável da mesma.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Proibição do despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto**

Atendendo à proibição genérica de despedimentos constante dos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, de 16 de Julho, e 84/76, de 28 de Janeiro, e à garantia prevista no artigo 118.º da lei do contrato de trabalho, entende a comissão arbitral que o caso vertente tem já a necessária protecção legal, pelo que decide não se pronunciar sobre este ponto controvertido.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos menores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Previdência**

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.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos profissionais a diferença entre o ordenado auferido e o subsídio atribuído pela caixa de previdência, durante o período subsidiado por doença.

Durante o período de doença o trabalhador só terá direito a uma actualização de ordenado.

2 — Para a execução do disposto no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará o ordenado integral líquido ao trabalhador, ficando este com a obrigação de entregar à entidade patronal a importância que venha a receber da caixa de previdência, nos 10 dias seguintes ao recebimento.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão por acidente e invalidez**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d) da cláusula 16.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar a incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal que o profissional tenha direito e 80% da remuneração líquida à data da baixa, até ao limite de 270 dias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Complemento da pensão de reforma**

As entidades patronais que, com regularidade e permanência, se vincularam a pagar aos profissionais complementos das pensões de reforma não podem retirar tal regalia.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Deveres das empresas**

As empresas deverão promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto na cláusula 3.<sup>a</sup> quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções, quando se verificar igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando a frequência das aulas e preparação para exames;

- d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitarem empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos da sanção a aplicar e de graduação das penas, deverá atender-se à culpa do trabalhador, à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior e aos prejuízos efectivamente causados.

3 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 8 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

4 — As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1, e bem assim os motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o superior hierárquico, para o sindicato e para o tribunal do trabalho.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades constantes do corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula só podem ser aplicadas mediante processo escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos deste contrato, das leis gerais do trabalho e das leis em geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais ou de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Nos casos da alínea c), presume-se abusiva, até prova em contrário, qualquer sanção aplicada dentro de cinco anos após a candidatura ou exercício dos cargos na mesma previstos.

3 — Nos casos das restantes alíneas, presumem-se abusivas as sanções aplicadas dentro do ano posterior à ocorrência dos factos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Nos casos das alíneas a) e b) da cláusula 47.<sup>a</sup>, a sanção será retirada com a mesma publicidade com que foi efectuada;
- b) Tratando-se de suspensão prevista na alínea c) da cláusula 47.<sup>a</sup>, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida. Se a suspensão for referida aos casos da alínea c) da cláusula 48.<sup>a</sup>, a indemnização não será inferior a 20 vezes aquela quantia.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição, diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do disposto neste instrumento

O não cumprimento pelas entidades patronais das normas estabelecidas neste instrumento de regulamentação de trabalho constitui violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade infractora às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15/1976, com as

alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46/1977, 10/1979, 16/1980, 19/1981, 22/1982, 26/1983, 32/1987, 32/1988, 31/1989, 31/1990, 31/1991, 30/1992, 30/1994, 29/1995, 31/1996, 36/1997, 36/1998, 37/1999, 36/2000, 43/2001, 35/2002 e 38/2003.

#### ANEXO I

##### Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 4 da cláusula 9.ª

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros-escriturários	–	–	–	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escriturários	–	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### ANEXO II

##### Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 6 da cláusula 9.ª

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1.ª classe . . . . .	–	1	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe . . . . .	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7

#### ANEXO III

##### Libre exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite nos termos da lei.

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

3 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção sindical beneficia de crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical da empresa.

6 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar por motivo necessário e inadiável, quando no desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Os trabalhadores que pretendem exercer o direito previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### ANEXO IV

##### Tabela de retribuições mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações 2004 (euros)
I	Chefe de escritório . . . . .	777,50
	Director de serviços . . . . .	
II	Chefe de departamento . . . . .	753,40
	Chefe de divisão . . . . .	
	Chefe de serviços . . . . .	
	Tesoureiro . . . . .	
	Técnico de contas . . . . .	
III	Contabilista . . . . .	723,10
	Chefe de secção . . . . .	
IV	Guarda-livros . . . . .	671
	Programador . . . . .	
V	Correspondente em línguas estrangeiras	627
	Secretário de direcção . . . . .	
	Primeiro-escriturário . . . . .	
	Caixa . . . . .	
	Ajudante de guarda-livros . . . . .	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
VI	Operador mecanográfico de 1.ª . . . . .	591,60
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª . . . . .	
	Perfurador-verificador de 1.ª . . . . .	
	Segundo-escriturário . . . . .	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
VII	Operador macanográfico de 2.ª . . . . .	671
	Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª . . . . .	
	Perfurador-verificador de 2.ª . . . . .	
	Cobrador de 1.ª . . . . .	
VIII	Telefonista de 1.ª . . . . .	591,60

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações 2004 (euros)
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	561,70
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ..... Dactilógrafo .....	446,60
IX	Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	399,20
X	Servente de limpeza .....	365,70
XI	Paquete até 17 anos .....	283,20

### ANEXO V

#### Níveis de qualificação segundo o Decreto n.º 121/78

Níveis	Categorias	
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	1 1 ou 2.1
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	2.1 2.1 2.1 2.1 2.1 2.1
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	2.1/4.1 4.1
IV	Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	2.1/4.1 4.1
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 5.1
VI	Segundo-escriturário ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 ou 6.1 6.1
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	5.1 6.1 6.1
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Estagiário para profissional de escritório, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador- -verificador ..... Dactilógrafo .....	7.2  A-1 6.1

Níveis	Categorias	
X	Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Guarda .....	7.2 7.2 7.2
XI	Servente de limpeza .....	7.2
XII	Paquete até 17 anos .....	A-1

Porto, 28 de Outubro de 2004.

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

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

### Declaração

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

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

Entrado em 14 de Setembro de 2004.

Depositado em 10 de Novembro de 2004, a fl. 75 do livro n.º 10, com o registo n.º 155/2004, 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 Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2000, 16, de 29 de Abril de 2001, e 16, de 29 de Abril de 2002.

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, que se dedicam ao fabrico de ourivesaria e relojoaria, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 640 empregadores e 960 técnicos de vendas.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — (*Mantêm-se.*)

6 — Para os vendedores, viajantes ou praticistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 e 2 — (*Mantêm-se.*)

3 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que afixarem um vencimento médio igual ou inferior a € 757.

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

1 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

## ANEXO II

Grupos	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de vendas .....	787,50
II	Inspector de vendas .....	753
III	Vendedor (viajante/pracista) .....	733
IV	Demonstrador .....	357,41

Porto, 8 de Outubro de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.  
*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.  
*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

## Cláusula prévia

### Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 2000, 16, de 29 de Abril de 2001, e 16, de 29 de Abril de 2002.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, que se dedicam ao fabrico de ourivesaria e relojoaria, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 640 empregadores e 960 técnicos de vendas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A proposta de revisão não pode ser apresentada às outras partes antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

3 — A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

4 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direito ao trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

A — Técnicos de vendas:

1 — De futuro, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade e com as habilitações mínimas do curso geral do comércio ou equivalente.

2 — As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

3 — Excepcionalmente, será, contudo, permitido às empresas promover na categoria de técnico de vendas qualquer outro trabalhador que esteja ao seu serviço há mais de dois anos, mesmo que não possua as habilitações acima exigidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo tempo fixado na lei, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

2 — No acto de admissão, deverão as condições de prestação de trabalho constar de documento escrito, devidamente ratificado e assinado pelo trabalhador.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental quando tenha expressamente convidado o trabalhador oferecendo-lhe condições de trabalho superiores àquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

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

§ único. As entidades patronais ficam obrigadas a exigir dos candidatos documentos comprovativos das condições relativas à admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

3 — É vedado à entidade patronal fazer parte dos quadros de pessoal.

4 — Os familiares da entidade patronal só poderão ser admitidos e promovidos na empresa nas mesmas condições dos demais trabalhadores. No preenchimento de eventuais vagas que venham a verificar-se, apenas

se recorrerá a trabalhadores estranhos à empresa, familiares ou não, se se verificar que na empresa não há trabalhadores que reúnam as condições mínimas necessárias ao desempenho do lugar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter aos organismos competentes, devidamente preenchidos nos termos da lei, os mapas de pessoal ao seu serviço.

2 — Cópias desses mapas serão enviadas às associações patronal e sindical respectivas.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário do tipo flexível.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e nocturno

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

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

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

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

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno, mas prestado das 20 às 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

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

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal, dando ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

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

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado; ou
- Não havendo este, em outro dia, tendo em atenção razões de tradição local.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que nisso acordem a entidade patronal e a maioria absoluta dos trabalhadores.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos anualmente 22 dias úteis de férias.

2 — A retribuição de férias será equivalente a um mês de retribuição efectiva, compreendendo a retribuição certa mínima prevista neste contrato acrescida da média mensal de comissões dos últimos 12 meses antecedentes ao mês das férias, ou ao tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho que complete até 31 de Dezembro desse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

4 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

5 — A época das férias deve ser estabelecida por sistema rotativo ou por encerramento total ou parcial da empresa e de comum acordo entre os trabalhadores.

6 — No caso de não haver acordo entre as partes, o período de férias deverá ser fixado entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

7 — As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo, até 15 de Maio de cada ano, um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo com o mínimo de oito dias de antecedência sobre a(s) data(s) de início do(s) períodos de férias alterado(s).

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

9 — O gozo das férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período das férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos desta cláusula, com alargamento da data limite estabelecida no n.º 6.

10 — Cessando o contrato de trabalho nos termos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à retribuição do período de férias respectivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastrós, durante cinco dias;

- b) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias;
- c) 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;
- d) Tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) Ocasão do casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, de segurança social ou similares;
- g) Nascimento de filhos, cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- h) Exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes e por dádiva de sangue.

2 — As faltas justificadas nos termos do n.º 1 desta cláusula não determinam perda da retribuição, diminuição do período de férias nem de quaisquer outras regalias, excepto quanto à alínea f), na parte em que ultrapassem o disposto na legislação aplicável, e à alínea c), no que se refere a doença ou acidente.

3 — A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — Nos casos previstos no número anterior, poderá a perda de retribuição ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agru-

padadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — Para os profissionais de vendas externas que ainda não percebam comissões será obrigatoriamente estabelecida uma percentagem sobre as vendas por eles promovidas, no valor mínimo de 2% sobre o montante global das mesmas. Exceptuam-se os casos em que, tendo em atenção as bases de incidência tradicionais no sector, a percentagem incide sobre os feitos.

3 — As comissões resultantes das vendas referidas no número anterior devem ser pagas até ao termo do 2.º mês seguinte àquele em que foram promovidas.

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

5 — No caso dos profissionais de vendas externas, será indicada a retribuição fixa e variável.

6 — Para os vendedores, viajantes ou praticistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3,74 por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferirem um vencimento médio igual ou inferior a € 757.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão pagas todas as despesas que profissionalmente se justificarem, contra a apresentação dos respectivos documentos.

2 — Sempre que o trabalhador tenha de deslocar-se no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo de custo mais elevado por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço predominantemente externo no distrito onde está situada a empresa será obrigatoriamente concedido um passe dos transportes públicos, salvo se a entidade patronal provar expressamente que tal não é necessário, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, compreendendo a retribuição certa mínima prevista neste contrato, acrescida da média mensal de comissões dos últimos 12 meses antecedentes ao mês do Natal, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, que lhe será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

3 — Cessando ou suspendendo-se por impedimento prolongado o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação ou suspensão.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Garantir aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições da segurança social ou comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- e) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos, formativos ou informativos, emanados da organização sindical outorgante e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa;

- g) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- h) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a consulta do seu processo individual, sempre que o solicitem;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado, bem como pela segurança do mostruário que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- 1) Opor-se dolosamente a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo não justificado ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, delegado de greve e dirigente da segurança social, com ocupação, nos últimos anos, de tempo de serviço, parcial ou totalmente;
- 3) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- 4) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo acordo prévio do sindicato respectivo;
- 5) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 26.<sup>a</sup>;

- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ele indicadas;
- 7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares de formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção da profissão, mesmo com prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos, nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>;
- 9) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador.

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 33.<sup>a</sup>

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

§ 3.º A violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 dá ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho e a uma indemnização de valor equivalente ao fixado na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Mudança do local de trabalho**

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Transmissão ou fusão de empresas**

1 — Em caso de transmissão de empresa, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem

reclamar os seus créditos, avisando-os, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para o domicílio comunicado pelo trabalhador à empresa.

4 — Quando qualquer trabalhador for levado a transitar de uma entidade patronal para outra que tenha representantes legais comuns ou que resulte de fusão ou absorção de empresas, pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho, tendo então direito à indemnização devida por rescisão com justa causa, ou optar pela admissão na nova entidade patronal, respeitado que seja o estabelecido no n.º 4 da cláusula 4.<sup>a</sup>

§ 1.º No caso previsto na última parte do número anterior, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias adquiridas anteriormente pelo trabalhador.

§ 2.º Se a entidade patronal provar inequivocamente que do facto não resultam prejuízos para o trabalhador, este não terá direito à rescisão com justa causa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior no serviço que o substituído estava a desempenhar, passará a receber a remuneração correspondente ao vencimento da categoria do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria imediatamente superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual pela empresa:

- a) As trabalhadoras, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não podem desem-

- penhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem que isso implique diminuição de retribuição ou tratamento menos favorável;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
  - c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem seus filhos, até um ano após o parto;
  - d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
  - e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
  - f) Não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do previsto na lei.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes, desde que os horários das aulas assim o exijam, durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição normal, para cursos compatíveis com a manutenção da profissão.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

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

#### Cláusula 31.<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) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da segurança social ou de delegado sindical ou, ainda, de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 12 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador prestava serviço na mesma entidade patronal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação das sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO VII

### Extinção do contrato de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

A matéria da cessação do contrato de trabalho será regida pelo disposto na legislação em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Seguros

Para além do seguro previsto na cláusula 19.<sup>a</sup>, a todos os trabalhadores que predominantemente prestem serviço no exterior, a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais, de montante nunca inferior a € 9975,96, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

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

6 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou de afixar em local apropriado textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos, de interesse para os trabalhadores, bem como de contactar directamente com estes no local de trabalho num período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

3 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores membros da direcção de associações sindicais beneficiam do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

4 — A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na falta destes, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-la, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores mediante comunicação prévia à empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência para:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) No desempenho das suas funções, poderem, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgue conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Quotização

Em relação aos trabalhadores que por escrito expressamente manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao

sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

## CAPÍTULO IX

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem que o presente contrato estabelece globalmente tratamento mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva até agora aplicáveis aos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições que venham a ser previstas na lei, existirão comissões paritárias, a cujo funcionamento se aplicarão as regras legais.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

## ANEXO I

### Definição de funções e categorias profissionais

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

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que, coadjuvando o seu superior hierárquico, procede no sentido de auscultação da praça, no cumprimento de programas, e visita clientes em zonas não demarcadas.

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

*Caixeiro-viajante* — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;

*Caixeiro de praça ou praticista* — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e nos concelhos limítrofes.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstração e ou exposição de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho e em estabelecimentos industriais e exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de vendas . . . . .	787,50
II	Inspector de vendas . . . . .	753
III	Vendedor (viajante/pracista) . . . . .	733
IV	Demonstrador . . . . .	357,41

Porto, 8 de Outubro de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.  
*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.  
*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Élio Oliveira Nunes*, mandatário.

Depositado em 9 de Novembro de 2004, a fl. 75 do livro n.º 10, com o n.º 153/2004, 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 Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

#### Cláusula prévia

##### Âmbito da revisão

A presente revisão altera o contrato colectivo de trabalho cuja última publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja a de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares, e relógios filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os seus artigos 552.º e 553.º e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, declara-se que serão abrangidos pelo presente contrato 960 trabalhadores e 640 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — *(Iguar.)*

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano a contar a partir de 1 de Janeiro de 2003.

§ único. Eventuais acertos salariais que devam ser pagos aos trabalhadores poderão ser liquidados em até seis prestações mensais.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — *(Iguar.)*

2 — A idade mínima de admissão será:

Para serviços auxiliares de escritório e caixeiros — 16 anos;

Para telefonistas e profissionais de escritório e de armazém — 16 anos;

Para contínuos, porteiros e guardas — 18 anos;

Para colaboradores — 21 anos.

3 — *(Iguar.)*

§ único. *(Iguar.)*

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 e 2 — *(Iguais.)*

3 — Os familiares da entidade patronal só poderão ser admitidos e promovidos na empresa nas mesmas condições dos demais trabalhadores. No preenchimento de eventuais vagas que venham a verificar-se, apenas se recorrerá a trabalhadores estranhos à empresa, familiares ou não, se se verificar que na empresa não há trabalhadores que reúnam as condições mínimas necessárias ao desempenho do lugar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 a 3 — *(Iguais.)*

4 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem dois anos de prática ou 18 anos de idade.

5 a 8 — *(Iguais.)*

§ único. *(Eliminado.)*

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e nocturno

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legais.

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

- 100% se o trabalho for diurno;
- 150% se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- 200% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal e descanso compensatório

1 a 3 — *(Iguais.)*

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

§ único. Este descanso vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — *(Iguar.)*

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

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;

1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro.

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, em outro dia tendo em atenção razões de tradição local.

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será concedido anualmente, e sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, um período mínimo de 22 dias úteis de férias.

2 a 8 — *(Iguais.)*

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período de tempo em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Faltas por falecimento do cônjuge, pais, filhos, enteados e padrastos, durante cinco dias;
- b) Faltas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias;
- c) Faltas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- d) Faltas pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) Faltas por ocasião de casamento, até 15 dias seguidos;

- f) Faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) Faltas por ocasião de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento;
- h) Faltas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- i) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As faltas que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas justificadas nos termos do n.º 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem de quaisquer outros direito e regalias, excepto:

- a) No caso da anterior alínea c) no que se refere a doença ou a acidente, desde que, respectivamente, o trabalhador beneficie de um regime da segurança social de protecção na doença ou tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) No caso da anterior alínea k), quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas nos 15 dias seguintes ao da sua comunicação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — *(Iguar.)*

2 — Nos casos previstos no número anterior, poderá a perda de retribuição ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção no ano de admissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — *(Iguar.)*

2 e 3 — *(Eliminados.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Eliminado.)*

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

1 e 2 — (*Iguais.*)

3 e 4 — (*Eliminados.*)

A anterior cláusula 21.<sup>a</sup>-A («Subsídio de refeição») foi renumerada, passando a cláusula 22.<sup>a</sup>, o que afecta toda a numeração subsequente.

## Cláusula 22.<sup>a</sup> (anterior 21.<sup>a</sup>-A)

### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de € 2,95 por cada dia de trabalho.

2 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário) embora trabalhe um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

3 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado nos períodos de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

## Cláusula 24.<sup>a</sup> (anterior 23.<sup>a</sup>)

### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) (*Igual.*)
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) a j) (*Igual.*)
- k) Proporcionar e facilitar aos trabalhadores o acesso a acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

## Cláusula 25.<sup>a</sup> (anterior 24.<sup>a</sup>)

### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) a h) (*Igual.*)
- i) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

## Cláusula 26.<sup>a</sup> (anterior 25.<sup>a</sup>)

### **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à entidade patronal:

- 1.º a 4.º (*Iguais.*)
- 5.º Transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 27.<sup>a</sup>;

6.º e 7.º (*Iguais.*)

8.º Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares da formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos, nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>;

9.º (*Igual.*)

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho com justa causa.

§ 2.º (*Igual.*)

§ 3.º (*Eliminado.*)

## Cláusula 27.<sup>a</sup> (anterior 26.<sup>a</sup>)

### **Mudança de local de trabalho**

1 — O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança de estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

2 — (*Igual.*)

## Cláusula 28.<sup>a</sup> (anterior 27.<sup>a</sup>)

### **Transmissão ou fusão de empresas**

1 — Em caso de transmissão da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — (*Igual.*)

3 — O transmitente e o adquirente devem informar previamente os representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais e das medidas projectadas em relação àqueles trabalhadores.

4 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número anterior, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho dando conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

§ 1.º No caso previsto na última parte do número anterior, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias adquiridas anteriormente pelo trabalhador.

§ 2.º Se a entidade patronal provar inequivocamente que do facto não resultam prejuízos para o trabalhador, este não terá direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho.

### Cláusula 30.<sup>a</sup> (anterior 29.<sup>a</sup>)

#### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1 a 3 — (*Iguais.*)

### Cláusula 31.<sup>a</sup> (anterior 30.<sup>a</sup>)

#### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) (*Igual.*)
- b) Uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos de meia hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação sem perda de retribuição;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
- f) Emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do previsto na lei.

### Cláusula 32.<sup>a</sup> (anterior 31.<sup>a</sup>)

#### Direito dos menores

1 — As entidades patronais devem assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço.

2 — (*Igual.*)

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

4 — (*Eliminado.*)

### Cláusula 34.<sup>a</sup> (anterior 33.<sup>a</sup>)

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

A anterior cláusula 33.<sup>a</sup>-A («Sanções abusivas») foi reenumerada, passando a cláusula 35.<sup>a</sup>, o que afecta toda a numeração subsequente.

### Cláusula 36.<sup>a</sup> (anterior 34.<sup>a</sup>)

#### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com a alteração seguinte:

- a) Se a sanção consistir em multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida, e, no caso das alíneas c) e d) da cláusula 35.<sup>a</sup>, esta última, quando não haja delegado sindical, não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

### Cláusula 37.<sup>a</sup> (anterior 35.<sup>a</sup>)

#### Cessação do contrato de trabalho

A matéria de cessação do contrato do trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

### Cláusula 38.<sup>a</sup> (anterior 36.<sup>a</sup>)

#### Seguros

Para além do seguro previsto no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, a todos os trabalhadores que predominantemente prestem serviço no exterior a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais, de montante nunca inferior a € 4987,98, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

### Cláusula 39.<sup>a</sup> (anterior 37.<sup>a</sup>)

#### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 a 5 — (*Iguais.*)

6 — As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos com interesse para os trabalhadores, bem como de contactar com estes no local de trabalho no período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup> (anterior 40.<sup>a</sup>)

**Reuniões dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 a 5 — (*Iguais.*)

Cláusula 43.<sup>a</sup> (anterior 41.<sup>a</sup>)

**Competência e poderes dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- d) A informação sobre as fases de instrução dos processos disciplinares;
- e) A informação sobre o funcionamento de refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

§ único. Para o desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 44.<sup>a</sup> (anterior 42.<sup>a</sup>)

**Reuniões com a entidade patronal**

1 — (*Igual.*)

2 — Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda da retribuição nem sendo consideradas para efeitos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Anteriores cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> (*Eliminadas.*)

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores**

(*Igual.*)

**ANEXO I**

**Enumeração e definição das categorias profissionais**

**I — Profissionais em armazém**

(*Igual.*)

**II — Trabalhadores técnicos de vendas**

(*Eliminadas todas as categorias profissionais dos trabalhadores técnicos de vendas, que deixam de integrar este contrato.*)

**III — Profissionais de escritório e correlativos**

.....

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, executando trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros ou é responsável pela ordem e pela execução dos trabalhos.

.....

**IV — Trabalhadores do comércio**

(*Igual.*)

**V — Trabalhadores técnicos de desenho**

(*Igual.*)

**ANEXO III**

**Tabela de retribuições mínimas mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director de serviços ..... Técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Analista de informática .....	874
II	Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento ..... Programador de informática .....	778
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	703
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Desenhador-projectista (ourives) .....	680

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
V	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador de informática ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo ..... Primeiro-caixeiro ..... Desenhador (ourives com mais de seis anos)	590
VI	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de três a seis anos)	530
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Recepcionista ..... Embalador ..... Caixa (comércio) ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives até três anos) .....	497
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro de 1.ª classe ..... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	451
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Tirocinante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	397
X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda de 2.ª classe ..... Tirocinante do 1.º ano .....	374
XI	Servente ..... Auxiliar de armazém .....	361
XII	Paquete até 17 anos ..... Praticante de armazém até 17 anos ..... Praticante até 17 anos (comércio) .....	358

Porto, 11 de Outubro de 2004.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Hélder Filipe Silva Almeida*, mandatário.

Pela AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pela AIORN — Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um

lado, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios filiadas na Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os seus artigos 552.º e 553.º e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, declara-se que serão abrangidos pelo presente contrato 960 trabalhadores e 640 empresas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano a contar a partir de 1 de Janeiro de 2003.

§ único. Eventuais acertos salariais que devam ser pagos aos trabalhadores poderão ser liquidados em até seis prestações mensais.

## CAPÍTULO II

### Direito ao trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão

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

2 — A idade mínima de admissão será:

Para serviços auxiliares de escritório e caixeiros — 16 anos;

Para telefonistas e profissionais de escritório e de armazém — 16 anos;

Para contínuos, porteiros e guardas — 18 anos;

Para colaboradores — 21 anos.

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

§ único. O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do sindicato, ouvido o delegado sindical, se o houver.

#### Cláusula 4.ª

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, pelo tempo fixado na lei, durante o qual

qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

2 — No acto de admissão deverão as condições da prestação de trabalho constar de documento escrito, devidamente ratificado e assinado pelo trabalhador.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental quando tenha expressamente convidado o trabalhador, oferecendo-lhe condições de trabalho superiores àquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

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

§ único. As entidades patronais ficam obrigadas a exigir dos candidatos documentos comprovativos das condições relativas à admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categories profissionais

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

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

3 — Os familiares da entidade patronal só poderão ser admitidos e promovidos na empresa nas mesmas condições dos demais trabalhadores. No preenchimento de eventuais vagas que venham a verificar-se, apenas se recorrerá a trabalhadores estranhos à empresa, familiares ou não, se se verificar que na empresa não há trabalhadores que reúnam as condições mínimas necessárias ao desempenho do lugar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a organizar e remeter aos organismos competentes, devidamente preenchidos, nos termos da lei, os mapas do pessoal ao seu serviço.

2 — Cópia desse mapa será enviada à associação patronal respectiva.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

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

##### Profissionais de armazém:

- a) Nos armazéns com menos de oito trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- b) Nos armazéns com 8 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

##### Trabalhadores de comércio:

- a) É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja cinco ou mais caixeiros em cada secção;
- b) A percentagem de praticantes será, no máximo, de 25 % do número de caixeiros;
- c) Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens constantes do anexo II;
- d) O número de caixeiros-ajudantes, tomados em conjunto, não poderá ser superior ao número de terceiros-caixeiros;

##### Trabalhadores de escritório:

- a) Nos escritórios com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviço por cada 15 trabalhadores de escritório;
- c) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens conforme o anexo II;
- e) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários;
- f) Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso em profissionais de escritório.

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

3 — Os praticantes de armazém e tirocinantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.

4 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — O tempo máximo de permanência nas categorias de caixeiro-ajudante e estagiário será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou paquete.

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

7 — Os estagiários e caixeiros-ajudantes após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários e a terceiros-caixeiros, sem prejuízo da obrigatoriedade de permanência de, pelo menos, um ano na categoria.

8 — Os terceiros-escriturários, segundos-escriturários, categorias equiparadas, e caixeiros após três anos de permanência na categoria respectiva passarão automaticamente à categoria imediata ou equiparada nos casos em que não haja categoria imediatamente superior.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder trinta e nove horas em cada semana para os trabalhadores de escritório e quarenta horas para os restantes, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário do tipo flexível.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar e nocturno

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legais.

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

- a) 100% se o trabalho for diurno;
- b) 150% se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

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

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

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal e descanso compensatório

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta possa compensá-los com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes, e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

§ único. Este descanso vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

### CAPÍTULO IV

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

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

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
25 de Abril;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, em outro dia tendo em atenção razões de tradição local.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa desde que nisso acordem a entidade patronal e a maioria absoluta dos trabalhadores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será concedido anualmente, e sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, um período mínimo de 22 dias úteis de férias.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho que complete até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4 — A época das férias deve ser estabelecida por sistema rotativo ou por encerramento total ou parcial da empresa e de comum acordo entre os trabalhadores.

5 — No caso de não haver acordo entre as partes, o período de férias deverá ser fixado entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — As entidades patronais remeterão anualmente ao sindicato respectivo e até 15 de Maio de cada ano um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo com o mínimo de oito dias de antecedência sobre a(s) data(s) de início do(s) período(s) de férias alterado(s).

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

8 — O gozo das férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período das férias não gozado será iniciado em data

a estabelecer nos termos desta cláusula, com alargamento da data limite estabelecida no n.º 5.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à retribuição do período de férias respectivo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período de tempo em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Faltas por falecimento do cônjuge, pais, filhos, enteados e padrastos, durante cinco dias;
- b) Faltas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinnetos, irmãos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias;
- c) Faltas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- d) Faltas pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- e) Faltas por ocasião de casamento, até 15 dias seguidos;
- f) Faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) Faltas por ocasião de nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento;
- h) Faltas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- i) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas

pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- j) Faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As faltas que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas justificadas nos termos do n.º 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem de quaisquer outros direito e regalias, excepto:

- a) No caso da anterior alínea c) no que se refere a doença ou a acidente desde que, respectivamente, o trabalhador beneficie de um regime da segurança social de protecção na doença ou tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) No caso da anterior alínea k), quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para justificação das faltas nos 15 dias seguintes ao da sua comunicação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — Nos casos previstos no número anterior, poderá a perda de retribuição ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção no ano de admissão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — Para os efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agru-

padadas nos termos do anexo III, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — *(Eliminado.)*

3 — *(Eliminado.)*

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

5 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3,74 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais de uma diuturnidade.

3 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 2,49 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação do documento de despesas.

2 — Nos casos em que o trabalhador não complete diária fora, serão abonadas as seguintes quantias, ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos, desde que se justifique profissionalmente:

Refeição (almoço ou jantar) — € 0,72;  
Dormida e pequeno-almoço — € 1,50.

3 — Sempre que o trabalhador tenha de deslocar-se no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

4 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço predominantemente externo no distrito onde está situada a empresa será obrigatoriamente concedido um passe dos transportes públicos, salvo se a entidade patronal provar expressamente que tal não é necessário, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de € 2,95 por cada dia de trabalho.

2 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário) embora trabalhe um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

3 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhes será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

§ 2.º Cessando ou suspendendo-se por impedimento prolongado o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação ou suspensão.

## CAPÍTULO VI

### Direito e deveres das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer

- prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- e) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhes sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
  - f) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos, formativos ou informativos, emanados das organizações sindicais outorgantes e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa;
  - g) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
  - h) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
  - i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a consulta do seu processo individual sempre que o solicitem;
  - j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
  - k) Proporcionar e facilitar aos trabalhadores o acesso a acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato colectivo de trabalho;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e as garantias dos trabalhadores;
- i) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- 1.º Opor-se dolosamente a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2.º Opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo não justificado ao trabalhador

que desempenhe cargos de delegado sindical, delegado de greve, dirigente sindical ou dirigente da previdência, com ocupação, nos últimos dois casos, de tempo de serviço, parcial ou totalmente;

- 3.º Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- 4.º Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo acordo prévio do sindicato respectivo;
- 5.º Transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este não dê o seu acordo, salvo nas condições da cláusula 27.ª;
- 6.º Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- 7.º Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8.º Impedir a frequência, com aproveitamento, de cursos complementares da formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com prejuízo do tempo de serviço, e a prestação de provas de exame nos mesmos estabelecimentos, nos termos da cláusula 32.ª;
- 9.º Ofender a honra e a dignidade do trabalhador.

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de resolver o contrato de trabalho com justa causa.

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

#### Cláusula 27.ª

##### Mudança de local de trabalho

1 — O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança de estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

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

#### Cláusula 28.ª

##### Transmissão ou fusão de empresas

1 — Em caso de transmissão da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

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

3 — O transmitente e o adquirente devem informar previamente os representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e dos

motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais e das medidas projectadas em relação àqueles trabalhadores.

4 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número anterior, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho dando conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

5 — Quando qualquer trabalhador for levado a transitar de uma entidade patronal para outra que tenha representantes legais comuns ou que resulte de fusão ou absorção de empresas, pode o trabalhador resolver o contrato de trabalho, tendo então direito à indemnização devida por resolução com justa causa ou optar pela admissão na nova entidade patronal, respeitado que seja o estabelecido no n.º 4 da cláusula 4.ª

§ 1.º No caso previsto na última parte do número anterior, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias adquiridas anteriormente pelo trabalhador.

§ 2.º Se a entidade patronal provar inequivocamente que do facto não resultam prejuízos para o trabalhador, este não terá direito à resolução com justa causa do contrato de trabalho.

#### Cláusula 29.ª

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior no serviço que o substituído estava a desempenhar, passará a receber remuneração correspondente ao vencimento da categoria do substituído durante o tempo em que essa situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 30.ª

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria imediatamente superior a título experimental durante um período que não pode exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 31.ª

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

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

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

- a) As trabalhadoras durante o período de gravidez e até três meses após o parto não podem desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado sem que isso implique diminuição de retribuição ou tratamento menos favorável;
- b) Uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos de meia hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação sem perda de retribuição;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, podendo a entidade patronal deduzir esse tempo na respectiva remuneração;
- f) Emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Não serem despedidas durante o período de gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do previsto na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito dos menores

1 — As entidades patronais devem assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço.

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes desde que os horários das aulas assim exijam durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, para cursos compatíveis com a manutenção na profissão.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto dos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

#### Cláusula 35.<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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da previdência, ou de delegado sindical, ou, ainda, de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sobre a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até 12 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador prestava serviço na mesma entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com a alteração seguinte:

- a) Se a sanção consistir em multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso das alíneas *c)* e *d)* da cláusula 35.<sup>a</sup>, esta última, quando não haja delegado sindical, não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

## CAPÍTULO VII

### Extinção do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A matéria de cessação do contrato do trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Seguros

Para além do seguro previsto no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, a todos os trabalhadores que predominantemente prestam serviço no exterior, a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais, de montante nunca inferior a € 4987,98, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo profissional.

## CAPÍTULO IX

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

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

6 — As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou avisos emanados dos sindicatos com interesse para os trabalhadores, bem como a contactar com estes no local de trabalho no período de uma hora subsequente ao termo do período normal de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

3 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores membros da direcção em associações sindicais beneficiam do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

4 — A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com antecedência de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- d) A informação sobre as fases de instrução dos processos disciplinares;
- e) A informação sobre o funcionamento de refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

§ único. Para o desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda da retribuição nem sendo consideradas para os efeitos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

## Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Quotizações

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

## CAPÍTULO X

### Questões gerais e transitórias

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Garantia de manutenção de regalias

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

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato e que venham a ser atribuídas por via administrativa.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Comissões paritárias

Com a composição, a competência e as atribuições que venham a ser previstas na lei, existirão comissões paritárias a cujo funcionamento se aplicarão as regras legais.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Maior favorabilidade global e revogação das disposições convencionais anteriores

As partes outorgantes reconhecem que o presente contrato estabelece globalmente tratamento mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva até agora aplicáveis aos trabalhadores abrangidos.

## ANEXO I

### Enumeração e definição das categorias profissionais

#### I — Profissionais em armazém

*Encarregado de armazém.* — Profissional que dirige trabalhadores e serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Fiel de armazém.* — Profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Distribuidor.* — Profissional que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Embalador.* — Profissional que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

*Servente/auxiliar de armazém.* — Trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

#### II — Trabalhadores técnicos de vendas

(Eliminado.)

#### III — Profissionais de escritório e correlativos

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — Trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pes-

soal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, executando trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros ou é responsável pela ordem e execução dos trabalhos.

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

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

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

*Caixa.* — Trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e 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.* — Trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica

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 e informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessorariamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode também exercer as funções de operador de computador.

*Analista de informática.* — Trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento informático da informação, os sistemas de aplicação. Define e documenta as fases de processamento, a informação a colher e o seu tratamento e a forma e periodicidade dos resultados. É o responsável pelos planos e resultados finais dos testes. Pode coordenar os trabalhos das pessoas que executam as tarefas de desenvolvimento de aplicações.

*Esteno-dactilógrafo.* — Trabalhador que anota 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.

*Cobrador.* — Profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerça funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização relacionadas com o escritório.

*Telefonista.* — 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.

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

*Estagiário.* — Trabalhador que se prepara para escriturário, executando algumas das tarefas a este cometidas.

*Contínuo-paquete.* — 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. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

*Porteiro.* — Trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar a entrada e a saída de visitantes, merca-

dorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção da correspondência.

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

#### IV — Trabalhadores do comércio

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

*Primeiro-caixeiro* — Trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que são inerentes a tal categoria.

*Segundo-caixeiro.* — Trabalhador habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções que incumbem à sua categoria e inclusivamente a substituir o primeiro-caixeiro, quando necessário.

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

*Caixa.* — Trabalhador que recebe numerários em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio e verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

*Praticante.* — Trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Servente.* — Trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou dos produtos no estabelecimento ou no armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

#### V — Trabalhadores técnicos de desenho

*Desenhador.* — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e a execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador-projectista.* — Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Tirocinante.* — Trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

### ANEXO II

#### Quadro base para a classificação de escriturários e caixeiros

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. <sup>a</sup> (*) .....	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. <sup>a</sup> .....	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

(\*) No caso de não haver mais, este será promovido ao fim de um ano da data da admissão.

### ANEXO III

#### Tabela de retribuições mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director de serviços ..... Técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Analista de informática .....	874
II	Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento ..... Programador de informática .....	778
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	703
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção ..... Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Desenhador-projectista (ourives) .....	680
V	Primeiro-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Operador de informática ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo ..... Primeiro-caixeiro ..... Desenhador (ourives com mais de seis anos)	590
VI	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Segundo-caixeiro ..... Desenhador (ourives de três a seis anos)	530
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro ..... Recepcionista ..... Caixa (comércio) ..... Embalador ..... Distribuidor ..... Desenhador (ourives até três anos) .....	497
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano ..... Estagiário do 3.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro de 1.ª classe ..... Guarda de 1.ª classe ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	451

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
IX	Dactilógrafo do 2.º ano .....	397
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Tirocinante do 2.º ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
X	Dactilógrafo do 1.º ano .....	374
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Contínuo .....	
	Porteiro .....	
	Guarda de 2.ª classe .....	
Tirocinante do 1.º ano .....		
XI	Servente .....	361
	Auxiliar de armazém .....	
XII	Paquete até 17 anos .....	358
	Praticante de armazém até 17 anos .....	
	Praticante até 17 anos (comércio) .....	

Porto, 11 de Outubro de 2004.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Hélder Filipe Silva Almeida*, mandatário.

Pela AIOS — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pela AIORN — Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*José Manuel Guimarães Ferreira Santos*, mandatário.

*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Depositado em 9 de Novembro de 2004, a fl. 75 do livro n.º 10, com o n.º 152/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial.**

A presente revisão do CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 750 empresas e 1720 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — .....

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado .....	512
II	Afilhador .....	473
	Criador Tratador de gado .....	
III	Auxiliar .....	382
	Apontador .....	
IV	Ajuda .....	366

Lisboa, 14 de Julho de 2004.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

*António Jorge Areia Simões Monteiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, membro da Direcção Nacional.  
*Moisés Barata Caetano*, membro da Direcção Nacional.

#### Declaração

A FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores representa a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e a APS — Associação Portuguesa de Suinicultores na assinatura do texto final da revisão do contrato colectivo de trabalho para a suinicultura.

Lisboa, 11 de Novembro de 2004. — O Secretário Geral, *A. Simões Monteiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 4 de Novembro de 2004. — Pela Direcção Nacional, *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 12 de Novembro de 2004, a fl. 75 do livro n.º 10, com o n.º 156/2004, 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 Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — 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 convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caseiro do nível A;  
 Encarregado;  
 Encarregado de exploração ou feitor;  
 Encarregado de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:  
 Auxiliar de veterinário.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:  
 Adegueiro;  
 Apontador;  
 Arrozeiro;  
 Carpinteiro;  
 Caseiro do nível B;  
 Enxertador;

Oficial electricista;  
 Oficial metalúrgico;  
 Oficial de máquinas agrícolas;  
 Oficial de máquinas industriais;  
 Pedreiro;  
 Pintor;  
 Serrador de serra de fita;  
 Tosquiador;  
 Trabalhador de estufa qualificado.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
 Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
 Jardineiro.

6.2 — Produção:

Ajudante de electricista;  
 Capataz;  
 Carvoeiro;  
 Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
 Empador ou arrumador de vinha;  
 Esgalhador ou limpador de árvores;  
 Espalhador de química;  
 Gadanhador;  
 Guarda de portas de água;  
 Guarda de propriedades ou florestal;  
 Hortelão/trabalhador hortoflorícola/hortofrutícola;  
 Motosserrista;  
 Podador;  
 Prático apícola;  
 Prático piscícola;  
 Pré-oficial electricista;  
 Resineiro;  
 Servente de construção civil;  
 Tirador de cortiça amadia e empilhador;  
 Tirador de cortiça de falca;  
 Trabalhador agrícola do nível A;  
 Trabalhador avícola qualificado;  
 Trabalhador de adega;  
 Trabalhador de caldeira;  
 Trabalhador cunícola qualificado;  
 Trabalhador de descasque de madeiras;  
 Trabalhador de estufas;  
 Trabalhador de lagar;  
 Trabalhador ordenhador, guardador de gado ou campino.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;  
 Alimentador de debulhador ou prensa fixa;  
 Apanhador de pinhas;  
 Calibrador de ovos;  
 Carregador e descarregador de sacos;  
 Carreiro ou almocreve;  
 Ermetrador ou ajustador;  
 Trabalhador agrícola do nível B;  
 Trabalhador avícola;  
 Trabalhador cunícola;  
 Trabalhador frutícola;  
 Trabalhador de valagem.

A) Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Praticante;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis em um ou outro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Caldeireiro ou mestre caldeireiro;

Lagareiro ou mestre lagareiro.

**ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, o título da rectificação em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 4078, onde se lê «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» deve ler-se «ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Constituição da comissão paritária — Rectificação».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas — SPCL — Alteração**

Alteração, deliberada em assembleia geral de 25 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1990.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede e âmbito**

###### Artigo 1.º

O Sindicato dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas — SPCL é uma estrutura sindical dos

trabalhadores portugueses que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino dentro do seu âmbito geográfico.

###### Artigo 2.º

O âmbito geográfico do SPCL compreende todas as comunidades portuguesas no estrangeiro.

###### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede no Porto, um secretariado em Paris e delegações nos países em que o número de associados o justificar.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 4.º

1 — O Sindicato dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 — O Sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O Sindicato apoia responsabilmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

São objectivos principais do Sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) A luta pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas têm direito os cidadãos ao longo de toda a vida;
- c) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

#### Artigo 6.º

O SPCL adere à Federação Nacional dos Sindicatos de Professores (FNSP).

§ único. O Sindicato pode desvincular-se da FNSP desde que nesse sentido se pronuncie a assembleia geral.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

Podem ser sócios do Sindicato:

- 1) Os professores portugueses que exercem a sua actividade junto das comunidades lusíadas;

- 2) Os professores que já tenham exercido a sua actividade junto das comunidades lusíadas que nelas desejem voltar a exercer.

#### Artigo 8.º

O pedido de admissão é feito à direcção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos estatutos.

#### Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato;
- e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção por correio registado, sem prejuízo da obrigação de pagar as quotas referentes aos três meses seguintes;
- i) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

#### Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

- g) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;
- h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

## CAPÍTULO IV

### Da quotização

#### Artigo 11.º

As quotas serão estabelecidas por aplicação de taxa percentual às remunerações dos assalariados.

#### Artigo 12.º

A determinação da taxa pertencerá à direcção.

#### Artigo 13.º

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Da assembleia geral

#### Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 15.º

A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa.

#### Artigo 16.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de todos os associados participantes, que votarão de modo secreto.

2 — O tipo e o modo de votação serão regulados pelo regulamento da assembleia.

#### Artigo 17.º

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar, sob proposta da direcção, relativamente à filiação do Sindicato em diferentes organizações nacionais e internacionais;

- c) Deliberar sobre outras matérias que lhe sejam submetidas pela direcção;
- d) Aprovar o seu regulamento interno;
- e) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato.

2 — A assembleia geral reúne de três em três anos para a eleição da sua mesa, da direcção e do conselho fiscal, anualmente para a apreciação e aprovação das contas do exercício e do orçamento e extraordinariamente quando o requeiram a direcção, o conselho fiscal ou 10 % do número de associados, sendo neste último caso necessário um mínimo de 10 associados.

3 — Os requerimentos de convocação da assembleia, fundamentados e com a indicação precisa da ordem de trabalhos, serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa.

#### Artigo 18.º

1 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 10 dias através de aviso remetido aos associados por via postal, aviso também publicado num dos jornais diários da localidade da sede.

2 — Quando tenha sido requerida nos termos do artigo 17.º, n.º 3, a reunião da assembleia geral será convocada para data ou datas compreendida(s) no período de 60 dias contados a partir da recepção do requerimento.

## SECÇÃO II

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 19.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — As deliberações da mesa serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente a faculdade de, quando necessário, usar de voto de qualidade.

#### Artigo 20.º

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na assembleia geral;
- b) Dar publicidade às deliberações da assembleia.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção;
- c) Assinar os termos de abertura e de encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- d) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direcção, sem direito de voto;
- e) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou de mais de um dos seus membros.

- 3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:
- Suprir os impedimentos do presidente;
  - Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.
- 4 — Compete, em especial, ao secretário:
- Minutar as actas;
  - Passar certidão de actas aprovadas;
  - Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 21.º

- 1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato.
- 2 — A direcção é composta por um mínimo de 11 elementos, um dos quais será o presidente e outro o secretário-geral.
- 3 — A direcção reunirá nos lugares e com a periodicidade que estabelecer.

##### Artigo 22.º

Compete à direcção:

- Dirigir o Sindicato, com o apoio do secretariado e das delegações;
- Executar as deliberações da assembleia geral;
- Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- Prestar aos associados, pelos meios adequados às circunstâncias, informação sobre a actividade do Sindicato;
- Decidir sobre a admissão de associados;
- Dirigir os serviços do Sindicato, exercendo o poder disciplinar sobre os trabalhadores nele empregados;
- Submeter ao conselho fiscal, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente;
- Decidir sobre os princípios e os limites de actuação do secretariado e das delegações, nomeando os dirigentes respectivos quando não se mostre favorável a sua eleição.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 23.º

O conselho fiscal é composto por um mínimo de três associados e um máximo de cinco, um dos quais presidirá.

##### Artigo 24.º

1 — O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que tal se torne necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Compete ao conselho fiscal:

- Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- Dar parecer sobre as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 25 de Março e 25 de Novembro, respectivamente;
- Apresentar à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira.

### SECÇÃO V

#### Do secretariado em Paris

##### Artigo 25.º

1 — Para o efeito de apoio à actividade do Sindicato relativamente aos associados que trabalham em países da Europa, será criado e funcionará em Paris um secretariado dirigido por cinco associados, a designar, sempre que possível, através de eleição.

2 — O mandato dos membros do secretariado terá a duração dos elementos da mesa, da assembleia geral e da direcção.

3 — O secretariado poderá ser destituído nos mesmos termos da sua designação.

3.1 — O secretariado exercerá a actividade sindical sob a orientação da direcção, que nele poderá delegar poderes em matéria, designadamente, de orientação dos serviços de apoio administrativo.

3.2 — O secretariado prestará à direcção todas as informações que esta lhe solicitar sobre a actividade desenvolvida.

### SECÇÃO VI

#### Dos secretariados

##### Artigo 26.º

1 — Serão criados, por deliberação da direcção, secretariados nos países em que o número de associados o justificar, que orientarão a sua actividade em função das condições de trabalho específicas dos associados naqueles países.

2 — Os dirigentes dos secretariados serão, em princípio, eleitos, tendo o seu mandato a duração igual à prevista para os corpos gerentes do Sindicato.

3 — Quando se mostre inviável ou difícil a eleição, serão os dirigentes dos secretariados nomeados pela direcção do Sindicato.

##### Artigo 27.º

1 — As assembleias de cada país reunirão trienalmente para a eleição dos dirigentes do secretariado e extraordinariamente a convocação dos dirigentes do secretariado, que presidirão aos respectivos trabalhos.

2 — Na convocação e no funcionamento das assembleias, observar-se-á, com as adaptações exigidas pelos condicionalismos locais, o disposto para a assembleia geral.

#### Artigo 28.º

1 — Anualmente, reunirá a assembleia de cada país.

2 — Reuniões extraordinárias de assembleia podem ser realizadas se a direcção ou o secretariado o considerarem necessário.

3 — A convocação da assembleia é da competência dos dirigentes do respectivo secretariado, que presidirão à assembleia.

4 — A ordem de trabalhos será fixada pelo secretariado, ouvida a direcção.

5 — A assembleia de delegados é o órgão consultivo do secretariado.

### CAPÍTULO VI

#### Da substituição dos membros dos corpos gerentes

#### Artigo 29.º

Em caso de demissão, de perda de direitos de sócio, de morte ou de situação incompatível com o exercício da actividade sindical, não havendo membros suplentes, os membros dos corpos gerentes podem ser substituídos:

- 1) Os membros da mesa da assembleia geral podem ser substituídos em reunião de direcção por outros membros do Sindicato em pleno gozo dos seus direitos até à reunião da assembleia geral;
- 2) Os membros do conselho fiscal podem ser substituídos em reunião de direcção por outros membros do Sindicato em pleno gozo dos seus direitos até à reunião da assembleia geral;
- 3) A direcção é soberana para proceder à substituição de qualquer dos seus elementos por outro sócio em pleno gozo dos seus direitos até à realização de novas eleições.

### CAPÍTULO VII

#### Da alteração do número de membros dos corpos gerentes

#### Artigo 30.º

Em caso de alargamento, aumento ou diminuição do número de membros dos corpos gerentes em virtude de alteração estatutária realizada no período compreendido entre duas eleições ordinárias consecutivas dos mesmos, poderá:

- a) Aumentar-se o número de membros dos corpos gerentes, recorrendo, prioritariamente, aos elementos suplentes, sem necessidade de aprovação da assembleia geral;
- b) Aumentar-se o número de membros dos corpos gerentes, recorrendo a sócios em pleno uso dos seus direitos, mediante proposta da direcção aprovada pela assembleia geral;

- c) Diminuir-se o número de membros dos corpos gerentes, mediante proposta da direcção aprovada pela assembleia geral.

### CAPÍTULO VIII

#### Da fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 31.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia só delibera se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

#### Artigo 32.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

3 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

### CAPÍTULO IX

#### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 33.º

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção ou de grupo de associados.

### CAPÍTULO X

#### Artigo 34.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições transitórias

#### Artigo 35.º

A comissão promotora do Sindicato dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas assume a direcção provisória do mesmo até à realização de eleições, que, obrigatoriamente, promoverá no prazo de 60 dias contados a partir da data da publicação dos presentes estatutos.

Registados em 4 de Novembro 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 147/2004, a fl. 65 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — ASS/PJ — Eleição em 27 de Outubro de 2004 para mandato de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Fernando Jorge Veloso Eira da Silva, bilhete de identidade n.º 8175764.

Vice-presidente — Ricardo Manuel Ribeiro Lopes Vieira, bilhete de identidade n.º 10817418.

Secretário — Nuno Gonçalo Belém Moreira, bilhete de identidade n.º 9545788.

1.º vogal — Luís Alexandre de Sousa Silva, bilhete de identidade n.º 6985072.

2.º vogal — Rui Gonçalo Corwissiano Domingos de Sousa Mamede, bilhete de identidade n.º 10856965.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Novembro de 2004.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

### **ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia — Eleição em 16 de Setembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

#### **Direcção**

Presidente — Carlos Manuel Semide de Abreu, filho de José Pinheiro de Abreu Júnior e de Arminda Pinto Semide de Abreu, residente na Rua de João Bastos, 5, 3.º, direito, em Lisboa, natural de Lisboa, nascido

a 13 de Março de 1935, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2074069, emitido em 26 de Abril de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Estúdios Semide de Abreu.

Secretário — José Carlos Correia Vilas, filho de Manuel Vilas e de Maria Augusta da Silva Correia Vilas, residente em Massamá Norte, lote 168, 6.º, direito, Massamá, natural de Vila Nova de Paiva, nascido a 13 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de iden-

tidade n.º 3309412, emitido em 25 de Outubro de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Carlos Vilas — Fotografia e Vídeo.

Tesoureiro — Eduardo dos Santos Mesquita, filho de José Monteiro Mesquita e de Ana Ribeiro dos Santos Mesquita, residente na Praça dos Aliados, 6, 3.º, esquerdo, na Damaia, natural de São Sebastião da Pedreira, nascido a 9 de Maio de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4714703, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da Firma Foto Mary.

1.º vogal — Saul Ramos José, filho de Emiliano José e de Celeste Augusta Ramos, residente na Rua de D. Fernando II, 6, 1.º, em Queluz, natural de Coruche, nascido a 17 de Dezembro de 1948, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2393135, emitido em 17 de Outubro de 1990 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Estúdios Saul.

2.º vogal — José Prudêncio Cardoso Mendes, filho de Teófilo da Cunha Mendes e de Maria Ivone da Conceição Cunha Mendes, residente na Rua de Santo António, 15, Boa Vista, Silveira, Torres Vedras, natural da Póvoa de Santo Adrião, nascido a 4 de Outubro de 1949, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1120186, emitido em 8 de Fevereiro de 2002 pelo

arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Foto Centro, L.ª

1.º vogal suplente — Joaquim Jerónimo Heitor Coelho, filho de António Joaquim Marques Coelho e de Amélia Maria Heitor Coelho, residente na Rua de Raimundo, 32, Évora, natural de Vila Nova da Baronia, Alvito, nascido a 19 de Março de 1965, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7066562, emitido a 26 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Évora, de profissão industrial de fotografia, representante da firma J. B. Photo.

2.º vogal suplente — João Manuel da Silva Bento Marques, filho de Adriano Marques e de Maria Gabriela da Silva Bento Marques, residente na Rua de João Pedro de Andrade, 6, 2.º, B, Outurela, Carnaxide, natural de Campo Grande, Lisboa, nascido a 24 de Março de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4976945, emitido em 20 de Abril de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa, de profissão industrial de fotografia, representante da firma Foto João Marques.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Novembro de 2004.

