

Boletim do Trabalho e Emprego

43

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 20,33

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 43	P. 5655-5868	22-NOVEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5659
Organizações do trabalho	5839
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

- Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos 5659

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global 5661
- CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outras 5714
- CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras 5716
- AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global 5723
- AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global 5757
- AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 5791
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra — Integração em níveis de qualificação 5832
- CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Integração em níveis de qualificação 5834

— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma união de cooperativas e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação	5835
— ACT entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Integração em níveis de qualificação	5836
— AE entre a S. N. — Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros — Integração em níveis de qualificação	5837
— AE entre a Siderurgia Nacional, S. A., e a SN-MAIA e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros — Integração em níveis de qualificação	5838
— AE entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Integração em níveis de qualificação	5838
— Acordo de adesão entre o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sind. Independente da Banca ao ACT celebrado entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros	5838

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sind. de Bragança — Alteração	5839
— União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração	5847

II — Corpos gerentes:

— União dos Sind. de Bragança	5857
— União dos Sind. do Algarve	5857

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Agricultores do Ribatejo	5859
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Alteração	5859
---	------

II — Identificação:

— Continental Mabor — Ind. de Pneus, S. A.	5867
— Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A.	5868



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

...

Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas por portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, e rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003. A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição foram actualizados através da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004.

Em 2003, a demora na preparação da actualização das remunerações mínimas levou a que a portaria fosse publicada já em 2004, tendo embora as remunerações mínimas efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços requereram a actualização da referida regulamentação colectiva de trabalho.

Verificando-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, dada a falta de associações de empregadores que enquadrem as actividades a abranger, a impossibilidade de recurso a regulamento de extensão e a existência de circunstâncias sociais e económicas justificativas da actualização da regulamentação colectiva, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, por despacho de 4 de Março de 2005, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005, determinou a constituição da comissão técnica incumbida de elaborar os estudos preparatórios de um regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos.

As associações sindicais representadas na comissão técnica preconizaram, nomeadamente, a actualização

das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, a redução da duração do trabalho e o aumento do período de férias. As confederações de empregadores pronunciaram-se apenas sobre a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, em termos diferenciados, mas preconizando maioritariamente a actualização das retribuições em 2,5% e do subsídio para € 2,50.

Não existem fundamentos relevantes para, neste momento, diminuir a duração do trabalho ou aumentar o período de férias dos trabalhadores administrativos. Procede-se, por isso, apenas à actualização da tabela de retribuições mínimas e do subsídio de refeição.

A actualização das retribuições mínimas tem em consideração que as actualmente em vigor se reportam a 1 de Janeiro de 2003. Desde então, as retribuições mínimas mensais garantidas de 2004 e 2005 determinaram aumentos de retribuição apenas em relação às categorias do nível inferior da tabela salarial.

O presente regulamento actualiza as retribuições mínimas segundo critérios similares aos adoptados nas portarias anteriores. Tem-se em consideração os aumentos médios das tabelas salariais das convenções colectivas publicadas em 2003 e 2004 e, ainda, nos primeiros sete meses de 2005, atendendo a que o regulamento não pode ter eficácia retroactiva. Neste período, os aumentos médios das tabelas salariais correspondem a cerca de 7,8%.

Tem-se em conta que as categorias do nível inferior da tabela salarial beneficiaram das duas últimas actualizações da retribuição mínima mensal garantida, ambas com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano. Este facto, aliado à intenção de não reduzir o leque salarial, determina que se mantenha a retribuição mínima mensal garantida para o nível inferior da tabela salarial.

Ponderou-se também que entre Janeiro de 2003 e Junho de 2005 a inflação foi de 6,8%. Tem-se ainda em consideração que, segundo a informação estatística

mais recente disponível, em Outubro de 2002, as empresas abrangidas pela portaria já pagavam aos trabalhadores das diversas categorias previstas retribuições base em média superiores às da tabela salarial.

Atendendo a este conjunto de elementos, a actualização da tabela salarial corresponde a um aumento médio de 7,3%.

O subsídio de refeição é actualizado para € 2,50, valor que continua próximo dos mais reduzidos previstos nas convenções colectivas que consagram idêntica prestação, correspondendo a um aumento de 15,7%, no que se segue a tendência da contratação colectiva de actualizar o subsídio de refeição em percentagens superiores às das retribuições.

Foi publicado o aviso relativo à presente portaria no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, na sequência do qual a Confederação da Indústria Portuguesa deduziu oposição alegando, nomeadamente, que a generalidade dos empregadores abrangidos não tem condições para suportar tais aumentos, que a actual situação de grave crise económica inviabiliza uma actualização anual de cerca de 2,9% na tabela salarial e que esta percentagem resulta de contratação colectiva que tem em atenção a produtividade ou outros aspectos dos sectores regulados. A Confederação preconizou uma actualização idêntica à referente aos funcionários e agentes da Administração Pública em 2005, no valor de 2,2%.

A informação estatística disponível sobre as retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta regulamentação colectiva não confirma a dificuldade em pagar as retribuições mínimas. Com efeito, em Outubro de 2002, que é o período mais recente sobre que existe esta informação estatística, as remunerações médias de base dos cerca de 42 000 trabalhadores abrangidos pela portaria de regulamentação do trabalho em revisão já eram superiores em 75% à tabela salarial adoptada no presente regulamento. Por outro lado, tendo que respeitar para os trabalhadores não qualificados a retribuição mínima mensal garantida de 2005, uma actualização idêntica à dos funcionários e agentes da Administração Pública implicaria aumentos muito pouco significativos para as restantes categorias e uma acentuada redução do leque salarial, sendo certo que é nas categorias mais qualificadas que as retribuições praticadas são mais elevadas.

A actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição melhorará as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e promoverá, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência entre as empresas. Estas circunstâncias sociais e económicas fundamentam o presente regulamento de condições mínimas, de acordo com o artigo 578.º do Código do Trabalho.

O presente regulamento é aplicável no continente, atendendo a que nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos compete aos respectivos Governos Regionais.

Nestes termos:

Ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e da Administração Interna, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura, o seguinte:

O n.º 1 do artigo 1.º, o n.º 1 do artigo 11.º, o artigo 18.º e o anexo III da portaria de regulamentação de trabalho

dos trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2003, e alterada por portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — A presente portaria é aplicável, no continente, a empregadores que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções correspondam a profissões constantes do anexo I, bem como a estes trabalhadores.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Artigo 11.º

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de € 2,50 por cada dia completo de trabalho prestado.

- 2 —
- 3 —

Artigo 18.º

Entrada em vigor

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

ANEXO III

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	854,10
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo	834,60
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	758,40
IV	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de contabilidade Técnico de estatística Técnico de recursos humanos	634,90
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras ... Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	592,90

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
VI	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a ... Planeador de informática de 2. ^a	531
VII	Assistente administrativo de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a ... Recepcionista de 1. ^a	487,50
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a ... Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	450,80
	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) Contínuo de 1. ^a	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
IX	Guarda de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a ... Porteiro de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a (até quatro meses) ... Telefonista de 2. ^a	390,70
X	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza	374,70

Lisboa, 3 de Novembro de 2005. — O Ministro de Estado e da Administração Interna, *António Luís Santos Costa*. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Jaime de Jesus Lopes Silva*. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra da Cultura, *Maria Isabel da Silva Pires de Lima*.

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT da hotelaria e da restauração do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 1986, 46, de 15 de Dezembro de 1987, 27, de 22 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 39, de 22 de Outubro de 1990, 38, de 15 de Outubro de 1991, 37, de 8 de Outubro de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 44, de 29 de Novembro de 1994, 23, de 22 de Julho de 1995, 30, de 22 de Agosto

de 1996, 4, de 29 de Janeiro de 2001, 2, de 15 de Janeiro de 2002, e 25, de 8 de Julho de 2003, são introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, 2115 empresas representadas pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, 12 400 trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e pelos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos, do distrito de Aveiro, pelos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Camba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela, do distrito de Viseu, e pelos concelhos de Mação e Ourém, do distrito de Santarém.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir indicados:

I — Hotéis e outros:

Grupo A:

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Campos de golfe (salvo se constituírem complementos de unidades hoteleiras de categorias inferiores, casos em que adquirirão a categoria correspondente);
Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;

Grupo B:

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;

Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Hotéis rurais;
Motéis de 3 e 2 estrelas.

II — Pensões e outros:

Grupo B:

Estalagens de 5 estrelas;
Pousadas (não abrangidas pelo AE-ENATUR);

Grupo C:

Albergarias;
Estalagens de 4 estrelas;
Moradias turísticas de 1.^a categoria;
Parques de campismo públicos de 3 estrelas;
Pensões de 1.^a categoria;
Estabelecimentos de turismo no espaço rural;

Grupo D:

Casas de hóspedes, hospedarias e quartos particulares;

Moradias turísticas de 2.^a categoria;
Parques de campismo públicos de 2 estrelas;
Parques de campismo rural;
Pensões de 2.^a e de 3.^a categorias.

III — Estabelecimentos de restauração e de bebidas, com ou sem salas ou espaços destinados a dança e com ou sem fabrico próprio de pastelaria, panificação e ou gelados:

Grupo A:

Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);
Estabelecimentos de luxo de restauração e ou bebidas;

Grupo B — estabelecimentos típicos de restauração e ou bebidas;

Grupo C — estabelecimentos de restauração e ou bebidas.

Nota. — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos nos n.ºs I e II incluem, nomeadamente, os que não tendo serviço de restaurante se designam «residenciais».

Cláusula 4.^a

Vigência e duração do contrato

1 — Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004 e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor nos dias 1 de Janeiro de 2004 e 1 de Janeiro de 2005, respectivamente, e vigorarão por um período de 12 meses cada uma delas.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadas poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores, salvo acordo das partes em contrário.

8 — As negociações durarão pelo período de 30 dias, com possibilidade de prorrogação por iguais períodos de tempo, mediante acordo das partes.

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

São especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado de onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar para os efeitos previstos nas cláusulas 140.^a e 141.^a, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar sempre que possível os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- n) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria

profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;

- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes e de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente as instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuído pela entidade patronal;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social depois de ouvido o Sindicato;
- g) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado;
- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo os casos previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato poderão proceder à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa

remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 9.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

Cláusula 10.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente datados.

Cláusula 11.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 12.^a

Tramitação do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Quando a entidade patronal tenha em vista o despedimento do trabalhador, o processo disciplinar obedecerá obrigatoriamente ao disposto nos números seguintes.

2 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

3 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

4 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis.

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

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

7 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 13.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória audiência do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como às testemunhas no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — Podem ainda ser tomadas declarações aos trabalhadores e às testemunhas na sede da Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro desde que:

- a) Esta se situe na mesma área urbana do local de trabalho do trabalhador;
- b) Sejam acompanhados, se assim o pretenderem, por mandatário ou representante do sindicato.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 14.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverá ser tida em conta a cul-

pabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 16.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 46.^a;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício e funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 17.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do artigo 32.^o, n.^o 1, do Decreto-Lei n.^o 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou, até um ano após o termo das funções referidas na alínea *e)* ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 18.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização

equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado na cláusula 103.^o

Cláusula 19.^a

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 20.^a

Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou na sua falta com a nota de culpa ou com o auto de notícia que deverá ser sempre comunicado por escrito ao trabalhador.

Cláusula 21.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 22.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos. Porém, no serviço de andares, nos bares e salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade quando exigido por lei.

3 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas no anexo III.

Cláusula 23.^a

Preferência na admissão

1 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço em regime de contrato a termo têm preferência nas admissões a título permanente que se verifiquem para a respectiva secção, desde que a estipulação inicial do prazo do respectivo contrato de trabalho tenha sido já prorrogado por duas ou mais vezes.

Cláusula 24.^a

Período de experiência

1 — Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, tem a duração de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 75 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos a prazo, durante os primeiros 15 dias da sua vigência e salvo se o contrário resultar do acordo escrito, qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Para a contagem do período de experiência de 15 dias, só serão contados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; para períodos superiores de experiência, serão globados os dias de descanso e feriados.

Cláusula 25.^a

Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a cadeira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

Cláusula 26.^a

Contrato de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriedade de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar, além dos nomes, a função, a data de admissão, o período de experiência, quando superior a 15 dias, o local de trabalho, a categoria profissional, o horário e a remuneração.

3 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, depois de, para esse efeito, ter sido notificada por escrito pela outra, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

Cláusula 27.^a

Contratos a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho com prazo certo.

2 — Poderão ser celebrados contratos com prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar seja, por sua natureza, transitório e sem continuidade.

3 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de não o renovar, não havendo, neste caso, direito a qualquer indemnização.

4 — O contrato de trabalho a prazo poderá ser sucessivamente renovado, até no máximo três anos, passando a ser considerado, depois daquele limite, contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

Cláusula 28.^a

Como se celebram os contratos a prazo

1 — O contrato de trabalho a prazo será feito por escrito em duplicado, sendo entregue um exemplar ao trabalhador, e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes; categoria profissional e remuneração do trabalhador; local da prestação de trabalho; data do início e prazo do contrato.

2 — Além do estipulado no número anterior, deverá constar do título contratual, sempre que o prazo seja inferior a seis meses, a justificação clara e pormenorizada desse prazo.

Cláusula 29.^a

Efeitos da invalidação dos contratos a prazo

1 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

2 — Na falta ou insuficiência de justificação a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-lei n.º 781/76, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

3 — Todavia, a estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade do prazo do contrato, quando tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 30.^a

Contratos sazonais

Os trabalhadores com contrato a prazo certo, ainda que sazonal, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato.

CAPÍTULO IV

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 31.^a

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos legalmente previstos.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — No entanto, em especial para os grupos profissionais referidos no anexo III, observar-se-ão normas nele constantes.

Cláusula 34.^a

Densidades de categorias

1 — As densidades a observar serão as constantes no anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos só são considerados para o quadro de densidades desde que exerçam funções na respectiva secção com carácter de regularidade.

Cláusula 35.^a

Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

2 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

3 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room service*.

Cláusula 36.^a

Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que nos termos deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio, um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio mencionada no n.º 1 na secção da empresa onde desempenhem serviço efectivo.

Cláusula 37.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros só poderá ser feita nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 38.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis, já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Para as telefonistas e enfermeiros, oito horas diárias e quarenta horas semanais em cinco dias;
- c) Para os rodoviários, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos, nove horas diárias e quarenta e cinco semanais;
- d) Para os restantes profissionais:

Quarenta e quatro horas semanais em cinco dias e meio;

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da empresa;

Quarenta e cinco horas semanais em cinco dias;

- e) Abasteceres de aeronaves — quando seja praticado trabalho por turnos, quarenta e cinco horas em seis dias com dois dias de descanso e a obrigatoriedade de esse período coincidir de cinco em cinco semanas com um domingo. Fora deste caso, observar-se-ão os horários previstos na alínea d) desta cláusula.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de nove e menos de quatro horas.

Cláusula 39.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a quatro.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

Cláusula 40.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e encontram-se previamente fixadas de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em

cada dia da semana mas encontram-se previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro período de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontinua.

Cláusula 41.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados extras será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 111.^a

Cláusula 42.^a

Proibição de alteração de horário

1 — No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento, devidamente fundamentada, o imponham neste caso. Porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultante da alteração do horário serão encargos da entidade patronal, salvo quando a alteração seja a pedido do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial para os serviços de limpeza, de apoio ou especiais.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas desde que no conjunto não somem mais de nove horas diárias, nem quarenta e cinco horas semanais.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifeste vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independentemente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 45.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério para a qualificação e emprego.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20 % calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 46.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar no máximo duzentas e vinte horas de trabalho suplementar.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Direcção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho extraordinário caso não lhe seja facilitada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

Retribuição de horas suplementares

1 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM — retribuição mensal total;
n — período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e o valor da alimentação nos termos da cláusula 125.^a, n.º 9.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %. Porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for extraordinário, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 73.^a

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que não sejam profissionais de hotelaria. Para esses trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria, o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio pelo trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 49.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores, o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 50.^a

Mapa de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do ministério para a qualificação e emprego, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho organizados de harmonia com o modelo anexo, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome

do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em lugares de fácil leitura e consulta, por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

Cláusula 51.^a

Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 52.^a

Deslocação em serviço

Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe), avião ou 0,26 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;
- c) Uma compensação por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que,

mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para os empregados de escritório e cobradores, o descanso semanal é o sábado e o domingo.

3 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês com o sábado e o domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

4 — Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com 100 % sobre a retribuição normal.

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Domingo de Páscoa;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedores de aeronaves, é obrigatório o encerramento

dos estabelecimentos no dia 1 de Maio. Porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de Dezembro, são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo, a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

Cláusula 56.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se encerrarão ou funcionarão naquele dia.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem o direito de gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — No ano de admissão, se esta recorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito a um período de férias de 10 dias consecutivos, após o decurso do período experimental.

4 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito a retribuição correspondente a esse período.

5 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 58.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores sazonais e os contratados a prazo cujo contrato tenha duração inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 59.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre entidade patronal e o trabalhador; na falta

de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal ou dia de feriado.

3 — A entidade patronal deverá elaborar sempre, e até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala que permita, rotativa e anualmente, a utilização, pelos trabalhadores que o desejarem, dos meses de Verão (Junho, Julho e Agosto), se estes meses constarem do respectivo mapa.

Cláusula 60.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinam o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio correspondente a 100 % do salário normal por cada dia de trabalho prestado em tempo de férias, sem prejuízo do direito que o mesmo tem de gozar posteriormente esses dias.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 61.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 48.^a sempre que preste regularmente no mínimo quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito à retribuição mista ou variável, será integrado na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 125.^a ou do respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 74.^a não poderá implicar redução do subsídio de férias.

Cláusula 63.^a

Momento do pagamento

1 — A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

2 — Quando, porém, a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

Cláusula 64.^a

Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente.

2 — Sempre que um período de doença ou incapacidade por parto ou acidente coincida, no todo ou em parte, com o período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início da doença, bem como a seu termo.

3 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem, ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 30 de Setembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

4 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita por documento emitido pelos serviços médico-sociais da previdência ou, no caso de acidente, por estabelecimentos hospitalares ou postos clínicos das companhias de seguros.

Cláusula 65.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já o viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias.

Cláusula 66.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e res-

pectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 67.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 68.^a

Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 69.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 133.^a e 134.^a;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, aci-

dente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As dadas por frequência do curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante dois dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 70.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 71.^a

Participação e justificação da falta

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

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

3 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 69.^a, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 133.^a e 137.^a;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência, e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 69.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 73.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

- b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

sendo:

RM — remuneração mensal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);

N — número de horas de trabalho semanal;

h — número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 75.^a

Momento e forma de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

3 — Após o gozo da licença de parto as trabalhadoras terão direito a uma licença sem vencimento pelo período máximo de nove meses desde que o estado de saúde do recém-nascido exija o acompanhamento materno, devendo tal necessidade ser comprovada por declaração médica e sem prejuízo de controlo por parte da entidade patronal.

4 — Em situação de licença sem vencimento, os trabalhadores não terão direito ao recebimento do subsídio de Natal proporcional à duração da mesma.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 77.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 78.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 79.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 80.^a

Conceito

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 81.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a oito dias de trabalho ou serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

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

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

Cláusula 82.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de € 35 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e € 36,05 a partir de 1 de Janeiro de 2005 enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

Cláusula 83.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 84.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 85.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 86.^a

Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos os desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 87.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm o direito de exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 88.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela salarial constantes do anexo I. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

Cláusula 89.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimento de idiomas estrangeiros em contacto com os clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de € 35 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e € 36,05 a partir de 1 de

Janeiro de 2005 mensais por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

SECÇÃO II

Alojamento

Cláusula 90.^a

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 91.^a

Garantia do direito ao alojamento

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO VIII

Serviços extras

Cláusula 92.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, fazer o recrutamento através do sindicato de entre os profissionais inscritos como desempregados.

Cláusula 93.^a

Retribuições mínimas dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras, independentemente do regime pelo qual é contratado,

serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa, de cozinha, de pastelaria e de bar — € 55,60;

Pasteleiro, cozinheiro e empregado de mesa e de bar — € 43,25;

Outros profissionais — € 40,15.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20 % sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 95.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

4 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

6 — No caso de exercer o direito referido, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova que a declaração de revogação do contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 96.^a

Caducidade

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorre, nos termos gerais de direito, designadamente:

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

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

Cláusula 97.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne absolutamente impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, imputáveis objectivamente a esta, quando praticado dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 98.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência legítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao

exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executivos;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalho;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 99.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa do trabalhador

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- 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 sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Transferência do local de trabalho sem acordo do trabalhador, salvo nos casos permitidos neste contrato e na lei;
- h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a tornar impossível a subsistência das relações de trabalho.

Cláusula 100.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 101.^a

Suspensão do despedimento

1 — Quando a entidade patronal decida o despedimento com parecer discordante da comissão de trabalhadores, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data em que receber a comunicação do despedimento.

2 — De igual faculdade goza o trabalhador sempre que na respectiva empresa não exista comissão de trabalhadores por impossibilidade legal.

3 — O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa do despedimento invocada.

4 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada fica sem efeito se o trabalhador dentro de 30 dias a contar da data em que tenha tido conhecimento da decisão do despedimento não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se, e enquanto, o caso estiver pendente de conciliação.

5 — Sendo dado provimento no pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 10 dias após a notificação da decisão.

Cláusula 102.^a

Efeitos da nulidade da rescisão

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 normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

Cláusula 103.^a

Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 104.^a

Proibição da rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

Cláusula 105.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o tra-

balhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca.

2 — Verificando-se justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas *b)* a *h)* da cláusula 99.^a, este terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 106.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com antecedência mínima de dois meses ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

Cláusula 107.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO X

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 108.^a

Trabalho de mulheres

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho extraordinário;
- b) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em

- cada mês, sendo facultativa a respectiva retribuição;
- c) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora acumuláveis, e utilizáveis no princípio ou termo dos períodos de trabalho, para aleitação dos filhos pelo prazo de um ano, após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
 - d) Ir às consultas durante o período de gravidez até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda de retribuição normal, devendo comprovar o facto;
 - e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
 - f) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
 - g) A licença sem vencimento nos termos do n.º 3 da cláusula 76.^a

Cláusula 109.^a

Licença no período de maternidade

1 — É também direito das mulheres faltar durante 120 dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente, após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

4 — Sobrevindo um aborto ou parto de nado-morto, a licença será no máximo de 30 dias.

Cláusula 110.^a

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 59.^a, as férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 111.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo VII, «Regulamento do trabalhador-estudante».

SECÇÃO I

Segurança social e abono de família

Cláusula 112.^a

Contribuições

1 — Em matéria de segurança social e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a respectiva segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

Cláusula 113.^a

Controlo das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime penal da segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

SECÇÃO II

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 114.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança aos trabalhadores.

Cláusula 115.^a

Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 116.^a

Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 117.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também, em locais apropriados, retores suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiênico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 118.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 119.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 120.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições e assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos um vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4 % dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder aos trabalhadores as facilidades necessárias para alcançar aquele objectivo.

Cláusula 121.^a

Infantários

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho e diminuir o absentismo por parte dos trabalhadores com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins-infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

2 — O disposto no número anterior poderá ser concretizado pelas empresas em associação com outras do sector e ou com outras entidades que já disponham de estruturas adequadas.

Cláusula 122.^a

Sala de convívio

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio e recreio.

Cláusula 123.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade até ao limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 124.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatória para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestações de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do incumprimento do disposto no número anterior.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 125.^a

Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou almoço e jantar, ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho, todo o pessoal que preste serviço nos hotéis, pensões, restaurantes, casas de pasto e outros estabelecimentos que forneçam refeições cozinhadas.

2 — Nos estabelecimentos mistos que possuam serviço de restaurante, têm direito à alimentação completa todos os profissionais que trabalhem nas secções de cozi-

nha, mesa, balcões e copas ligadas ao serviço de refeições e também todos os profissionais de serviço de bandeja, durante todo o tempo que prestem serviço no restaurante, quando acidentalmente sejam para aí deslocados, devido à falta de empregados ou aglomerados imprestáveis de clientes.

3 — Nos estabelecimentos contemplados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula que à data da entrada em vigor deste CCT não vinham fornecendo a alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição pelo equivalente pecuniário.

4 — Nos estabelecimentos hoteleiros sem serviço de refeições principais, o pessoal tem direito ao valor pecuniário da alimentação.

5 — As pequenas refeições servidas nos estabelecimentos de café, constituídas por quaisquer alimentos servidos em pão, sopa ou concentrados, caldo verde, pequenos bifés e omeletas diversas, com ou sem guarnição, não conferem aos empregados daqueles estabelecimentos o direito a alimentação em espécie.

6 — O pessoal dos estabelecimentos do serviço de bandeja cujo trabalho se inicie antes das 10 horas têm direito a pequeno-almoço e, nas entradas a seguir às refeições do almoço e do jantar, a um café.

7 — Nos estabelecimentos que estejam abertos até às 2 horas da manhã, os trabalhadores que trabalhem para além das 23 horas têm direito a uma ceia simples. Nos estabelecimentos que encerram depois das 2 horas da manhã que tenham cozinha a funcionar, os trabalhadores têm direito a uma ceia completa. Se não tiverem cozinha a funcionar, têm direito a uma ceia simples. Em qualquer caso, sem prejuízo de tratamento mais favorável.

8 — Por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal, o direito a alimentação em espécie estabelecidos nos n.ºs 1, 2, 6 e 7 pode ser substituído pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 126.^a

Condições básicas da alimentação

As refeições serão constituídas, atendendo a preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café com leite, chá com leite, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sanduíches de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá ou refrigerante;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2 dl de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral, uma peça de fruta ou doce, café e dois pães da qualidade que é servida aos clientes.

Cláusula 127.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 128.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas e o pagamento do equivalente pecuniário nos termos da cláusula 125.^a

Cláusula 129.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe da cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe da cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3 — Salvo os casos em que as refeições a servir aos trabalhadores constem da lista destinada aos clientes, o chefe da cozinha ou o cozinheiro do pessoal devem elaborar e afixar de dois em dois dias, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer aos trabalhadores.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

5 — A não observância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação constante da ementa dos clientes.

Cláusula 130.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, excepcionalmente e por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas

pelos trabalhadores a quem vinha sendo fornecida a alimentação em espécie serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes valor das refeições avulsas fornecidas.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno almoço.....	€ 1
	Ceia simples.....	€ 2
	Almoço, jantar e ceia completa.	€ 3,50

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem, nos termos da cláusula 125.^a, não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação mensal, não dedutível no salário do trabalhador, computado nos valores a seguir indicados:

- Para os estabelecimentos do n.º I (hotéis e outros) da cláusula 3.^a — € 40 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e € 41,50 a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os estabelecimentos do n.º II (pensões e outros) da cláusula 3.^a — € 36 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e € 37,50 a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os estabelecimentos do n.º III (estabelecimentos de restauração e de bebidas com ou sem fabrico de pastelaria, panificação e ou gelados e com ou sem sala ou espaço para dançar) da cláusula 3.^a — € 37,50 a partir de 1 de Janeiro de 2005;
- Para os casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas) — € 58 a partir de 1 de Janeiro de 2004 e € 60 a partir de 1 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 131.^a

Multas

O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punida nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 132.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegações sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 133.^a

Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos os de remuneração como tempo de serviço efectivo.

3 — 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 sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 134.^a

Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 132.^a e 133.^a e alínea c) do n.º 2 da cláusula 69.^a, as entidades patronais são obrigadas a dispensar com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista ao número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- Empresas com 10 a 20 profissionais — cinco dias em cada ano civil a usufruir por 1 trabalhador;

- b) Empresas com 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por no máximo 2 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes 2 trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por no máximo 3 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil a usufruir repartidamente por no máximo 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 135.^a

Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 136.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

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

Cláusula 137.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

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

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 138.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a 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 139.^a

Informação sindical

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

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 140.^a

Reuniões fora do horário normal

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

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 141.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período

máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 140.^a

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresa

Cláusula 142.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A CSE reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julgarem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 137.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 143.^a

Protecção contra despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da legislação aplicável e do presente contrato, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar

serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — A suspensão preventiva de alguns trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 144.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentária decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 145.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores e grupos profissionais que por força de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis tinham o direito de vencer diuturnidades, cessarão a partir da entrada em vigor desta convenção de vencer novas diuturnidades, sem prejuízo de manterem sempre o direito aos valores que a este título já tenham vencido, os quais acrescerão sempre à respectiva remuneração pecuniária de base.

Cláusula 146.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 147.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pelo conjunto das associações sindicais signatárias e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério para a qualificação e emprego.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, nas reuniões, por assessores, até ao limite de três, que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Níveis de remuneração

XIV:

Director de hotel.

XIII:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Chefe-mestre pasteleiro;
Director de alojamento;

Director artístico;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de pessoal;
Director de produção;
Director de restaurante;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Subdirector de hotel;
Técnico de *catering*.

XII:

Assistente de operações (AA);
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Desenhador-projectista;
Director de pensão;
Encarregado geral (CC);
Pasteleiro de 1.^a;
Programador de informática;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares;
Técnico industrial.

XI:

Assistente operacional;
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe (químicos);
Chefe *barman/barmaid*;
Chefe de compras-economista;
Chefe de controlo;
Chefe de mesa;
Chefe de movimento;
Chefe de portaria;
Chefe de secção de escritórios;
Chefe de *snack*;
Controlador de operações;
Cozinheiro de 1.^a;
Desenhador (seis ou mais anos);
Desenhador de publicidade e artes gráficas;
Encarregado (restaurantes e similares);
Encarregado da construção civil;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de obras (CC);
Encarregado de refeitório;
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal (CC);
Encarregado fogueiro;
Encarregado geral de garagem;
Encarregado metalúrgico;
Guarda-livros;
Medidor orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Supervisor (AA);
Tesoureiro.

X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;

Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de *bowling*;
Chefe de equipa (CC);
Chefe de equipa de electricistas;
Chefe de equipa de metalúrgicos;
Controlador;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Encarregado de pessoal de garagens;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escanção;
Especialista (químicos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Governante geral de andares;
Medidor orçamentista (mais de seis anos);
Mestre marítimo;
Monitor de animação e desportos;
Operador de computador;
Operador mecanográfico;
Pasteleiro de 2.^a;
Primeiro-escriturário;
Secretária de direcção;
Subchefe de mesa.

IX:

Ajudante de guarda-livros;
Amassador;
Apontador;
Barman/barmaid de 1.^a;
Bate-chapas de 1.^a;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Chefe de balcão;
Chefe de cafeteria;
Chefe de geladaria;
Chefe de sala (AA);
Chefe de *self-service*;
Cobrador;
Controlador de *room-service*;
Cozinheiro de 2.^a;
Desenhador (entre três e seis anos);
Empregado de consultório;
Empregado de inalações;
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de secção de fisioterapia;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de *snack* de 1.^a;
Entalhador;
Especializado (químicos);
Estagiário de operador de computador;
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa;
Estofador de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Expedidor de transportes;
Fiel de armazém;
Fogueiro de 1.^a;
Forneiro;
Governante de andares;
Governante de rouparia/lavandaria;
Marceneiro de 1.^a;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Mecânico de 1.^a (madeiras);
Mecânico de automóveis de 1.^a;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
Medidor orçamentista (entre três e seis anos);
Motorista marítimo;
Motorista;
Oficial cabeleireiro;
Oficial cortador;
Oficial electricista;
Oficial impressor de litografia;
Oficial ladrilhador de 1.^a;
Oficial polidor de mármore de 1.^a;
Oficial polidor de móveis de 1.^a;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador de telex;
Operário polivalente;
Pasteleiro de 3.^a;
Porteiro de 1.^a;
Primeiro-pedreiro;
Primeiro-pintor;
Radiotécnico;
Recepcionista de 1.^a;
Recepcionista de garagem;
Segundo-escriturário;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Telefonista de 1.^a

VIII:

Arquivista técnico;
Aspirante amassador;
Aspirante forneiro;
Assador/grelhador;
Banheiro nadador-salvador;
Barman/barmaid de 2.^a;
Bata-chapas de 2.^a;
Cafeteira;
Caixa de balcão (comércio);
Caixeiro de 2.^a;
Calista;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Carpinteiro de toscos de 2.^a;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Chefe de copa;
Conferente (comércio);
Controlador-caixa;
Cozinheiro de 3.^a;
Desenhador até três anos;
Dispenseiro;
Disk-jockey;
Empregada de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de *bowling*;
Empregado de compras;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de jardim;
Encarregado de vigilantes;
Engomador/controlador;
Entregador de ferramentas, materiais/produtos;
Estagiário de impressor de litografia;
Estagiário de máquinas de contabilidade;
Estagiário de operador de registo de dados;
Estagiário de operador mecanográfico;

Esteticista;
Estofador de 2.^a;
Estucador de 2.^a;
Florista;
Fogueiro de 2.^a;
Ladrilhador de 2.^a;
Maquinista de força motriz;
Marcador de jogos;
Marceneiro de 2.^a;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Mecânico de 2.^a (madeiras);
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
Medidor orçamentista (até três anos);
Oficial de barbeiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador-chefe de zona;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Polidor de mármore de 2.^a;
Polidor de móveis de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Pré-oficial electricista;
Preparador-embalador (AA);
Recepcionista de 2.^a;
Recepcionista de golfe;
Telefonista de 2.^a;
Semiespecializado (químicos);
Serralheiro civil de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Terceiro-escriturário;
Tratador-conservador de piscinas;
Trintanário.

VII:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de despenseiro/cavista;
Ajudante de motorista;
Bagageiro;
Banheiro de termas;
Bilheteiro;
Buvette;
Caixeiro de 3.^a;
Copeiro com mais de 20 anos de idade (mais de dois anos);
Costureira;
Dactilógrafo do 2.^o ano;
Duchista;
Empregado de balneários;
Empregado de gelados;
Empregado de mesa/balcão *self-service*;
Empregado de refeitório;
Encarregado de limpeza;
Engomador;
Estagiário de cozinha do 4.^o ano;
Fogueiro de 3.^o;
Guarda de acampamento turístico;
Guarda de parque de campismo;
Guarda florestal;
Jardineiro;
Lavador;
Lavador-garagista;
Lubrificador;
Manipulador (ajudante de padaria);
Meio-oficial de barbeiro;
Oficial de rega;

Operador de máquinas de golfe;
Porteiro (restaurantes, cafés e similares);
Porteiro de serviço;
Roupeiro;
Tirocinante (TD) do 2.^o ano;
Tratador de cavalos;
Vigia de bordo;
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas);
Vigilante.

VI:

Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de electricista;
Ascensorista com mais de 18 anos;
Caddie com 18 ou mais anos;
Caixeiro-ajudante;
Copeiro com mais de 20 anos de idade (menos de dois anos);
Dactilógrafo do 1.^o ano;
Empregado de limpeza;
Engraxador;
Estagiário de cozinheiro do 3.^o ano;
Estagiário de escriturário do 2.^o ano;
Estagiário de pasteleiro do 3.^o ano;
Guarda de garagem;
Guarda de lavabos;
Guarda de vestiário;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Manicura;
Moço de terra;
Operador heliográfico do 2.^o ano;
Peão;
Pedicura;
Praticante de cabeleireiro;
Praticante de construção civil do 3.^o ano.

V:

Chegador do 3.^o ano;
Estagiário de *barman/barmaid* do 2.^o ano;
Estagiário de cozinheiro do 2.^o ano;
Estagiário de escriturário do 1.^o ano;
Estagiário de pasteleiro do 2.^o ano;
Estagiário de recepcionista do 2.^o ano;
Operador heliográfico do 1.^o ano;
Praticante de construção civil do 2.^o ano;
Tirocinante (TD) do 1.^o ano.

IV:

Caixeiro estagiário (um ano);
Copeiro com mais de 18 e menos de 20 anos de idade;
Estagiário de *barman/barmaid* do 1.^o ano;
Estagiário de cafeteiro (um ano);
Estagiário de cavista (um ano);
Estagiário de controlador (um ano);
Estagiário de controlador-caixa (seis meses);
Estagiário de cozinheiro do 1.^o ano;
Estagiário de despenseiro (um ano);
Estagiário de empregado de balcão (um ano);
Estagiário de empregado de mesa (um ano);
Estagiário de empregado de *snack* (um ano);
Estagiário de pasteleiro do 1.^o ano;
Estagiário de porteiro (um ano);
Estagiário de preparador-embalador (um ano — AA);
Estagiário de recepcionista do 1.^o ano;

Praticante de armazém;
Praticante de construção civil do 1.º ano;
Praticante de metalúrgico.

III:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos;
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano;
Chegador do 2.º ano;
Copeiro com menos de 18 anos de idade.

II:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano);
Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de construção civil (um ano);
Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz electricista;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (seis meses);
Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (um ano);
Aprendiz metalúrgico com 18 ano ou mais anos de idade;
Aprendiz de padaria;

Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (um ano);
Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos de idade (um ano — AA);
Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano;
Aprendiz de construção civil (um ano);
Aprendiz de electricista;
Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade;
Aprendiz de padaria;
Chegador do 1.º ano;
Caixeiro aprendiz com 18 ou mais anos de idade (um ano).

I:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de despenseiro, com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos de idade (seis meses);
Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade (um ano);
Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (um ano — AA);
Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano;
Ascensorista até 18 anos de idade;
Mandarete com menos de 18 anos de idade;
Aprendiz de construção civil (menos de um ano);
Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade;
Caddie com menos de 18 anos de idade;
Caixeiro aprendiz com menos de 18 anos de idade (um ano).

ANEXO II**Tabela salarial****De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004**

Níveis	A	B	C	D
XIV	1 500	1 250	1 000	1 000
XIII	825	775	700	700
XII	700	650	600	600
XI	600	585	545	545
X	577	556	517	515
IX	553	529	491	490
VIII	497	486	443	440
VII	437	425	392	385
VI	410	405	390	380
V	386	380	375	370
IV	365,60	365,60	365,60	365,60
III	365,60	365,60	365,60	365,60
II	365,60	365,60	365,60	365,60
I	292,50	292,50	292,50	292,50

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Níveis	A	B	C	D
XIV	1 801	1 543	1 029	1 029
XIII	926,50	823,50	720	720
XII	823	700	669	669
XI	669	617	566	566
X	594	572	532	532
IX	570	544	508	508
VIII	512	501	458	458
VII	451	437	404	404
VI	451	437	404	404
V	400	400	400	400
IV	400	400	400	400
III	388	388	388	388
II	383	383	383	383
I	307	307	307	307

Artigo 1.º

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C e aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos estabelecimentos de restauração e de bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções se lhe aproximam, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguados ao nível respectivo.

4 — a) O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

b) Os escriturários de 2.ª e 3.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que

completem três anos de permanência naquelas categorias.

5 — As empresas que por dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos três meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

6 — Aos trabalhadores das secções de fabrico de pasteleria nos estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico próprio de pasteleria do grupo E aplica-se a tabela do grupo C. Aos trabalhadores das secções de fabrico de pasteleria nos estabelecimentos de restauração e ou de bebidas classificados de 2.ª categoria antes da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 168/97, de 4 de Julho, aplica-se a tabela do grupo B.

Artigo 2.º

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção colectiva de trabalho.

ANEXO III**Condições específicas de admissão, promoção e acesso**

Sem prejuízo das normas gerais deste contrato, serão observadas as seguintes, relativamente a condições de admissão, promoção e acesso.

A — Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares

Para os empregados de recepção e do controlo exigem-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

a) Aprendizagem — conceito e duração:

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que prestem serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos de idade, mas nunca inferior aos constantes no anexo II-A, tabela salarial.

3 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade limitar-se-ão a cumprir os períodos de aprendizagem constantes do anexo II-B, tabela salarial.

4 — Os aprendizes não podem ser transferidos de uma secção para outra, salvo se nisso acordarem.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 45 dias, devidamente comprovada.

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

7 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento em que são contratados se encontram habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas, nem para as categorias não constantes do anexo II-I.

8 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará

de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

b) Estágio:

1 — Completada a aprendizagem, de acordo com o anexo III-A e anexo II-I o trabalhador terá de cumprir um período de estágio de acordo com o anexo II-II.

2 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3 — Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo responsável sob cuja orientação e ordens estagiou.

4 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

5 — Dentro do prazo referido no número anterior a entidade patronal remeterá ao sindicato uma cópia da notificação entregue ao trabalhador.

6 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

7 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

8 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

B — Trabalhadores administrativos e de informática

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitação mínima o 9.º ano do ensino unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

5 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

6 — Logo que completarem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários para escriturários, sem

prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

8 — Os escriturários de 3.ª e 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias.

C — Trabalhadores electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois anos de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 12 meses de aprendizagem;

b) Os ajudantes após dois anos de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de mondador electricista e ainda os diplomados com curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério para a Qualificação e Emprego, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão também, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional de engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

D — Trabalhadores telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completarem dois anos naquela categoria.

E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Os trabalhadores metalúrgicos com a especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de oficial de 2.ª

2 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

3 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

8 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino oficial ou particular.

9 — O período de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

10 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

11 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

F — Rodoviários

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Ter as habilitações e idade exigidas por lei, salvo os vendedores de carburantes que têm de ter idade superior a 18 anos;
- b) Os guardas de garagem têm de ter idade superior a 21 anos.

2 — Os motoristas:

- a) Têm de possuir carta de condução profissional;
- b) Quando conduzam veículos pesados ou ligeiros de distribuição, serão acompanhados de ajudante de motorista.

3 — Livrete de trabalho — os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo;
- c) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional;
- d) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

G — Trabalhadores técnicos de desenho

Grupo A — Técnicos

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia, radiotecnia/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil (de serviço de formação profissional do Ministério para a Qualificação e Emprego);
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante (TD), pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada, findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinante (TD) de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir

trabalhadores que ingressem em qualquer uma das categorias das profissões dos TD, constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional;

- b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

Grupo B — Arquistas técnicos e operadores heliográficos

4 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
b) a idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

5 — Acessos por efeitos de concurso interno:

- a) Através de concurso interno de preenchimento de vagas, os trabalhadores têm acesso às profissões e categorias de técnico de desenho;
b) As exigências de funções para candidatura a concurso são as mencionadas nas definições de funções.

6 — Acessos automáticos ou pelo desempenho das funções:

- a) Sem prejuízo do estipulado no n.º 2, os trabalhadores têm direito às seguintes promoções automáticas;
b) Os trabalhadores com as profissões e categorias constantes deste contrato serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

H — Trabalhadores de comércio e armazém

1 — Os trabalhadores de comércio admitidos com menos de 18 anos de idade têm dois anos de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes. Aos aprendizes com menos de 18 anos de idade do 2.º ano aplica-se o nível II da tabela salarial. Os que forem admitidos com mais de 18 anos de idade têm, apenas, um ano de aprendizagem, após o que ascenderão a praticantes.

2 — O período de tirocínio dos praticantes é de:

- a) Dois anos se forem admitidos como aprendizes com menos de 18 anos de idade;
b) Um ano se forem admitidos como aprendizes com mais de 18 anos de idade.

3 — Após o período de prática, o praticante ascende automaticamente a caixeiro-ajudante.

4 — O caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.ª após dois anos de permanência na categoria.

5 — Os caixeiros de 3.ª e de 2.ª após três anos de permanência no respectivo escalão ascendem automaticamente ao escalão superior. O disposto neste número não se aplica aos estabelecimentos de confeitaria, pastelaria, leitaria e casa de chá.

I — Trabalhadores barbeiros e cabeleiros

1 — O ingresso na profissão de barbeiro e cabeleiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

2 — Nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção só é admissível a existência de aprendizes nas profissões enunciadas atrás e que obedeçam às condições estabelecidas nas densidades.

3 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um nem superior a quatro anos.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfaçam os requisitos do regulamento da carteira profissional.

5 — O acesso às categorias de barbeiros e cabeleiros apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

J — Trabalhadores da construção civil e madeiras

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — Sem prejuízo do n.º 4, os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.ª

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para dois anos.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa(s) diferente(s) daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tido em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos das escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Nas categorias profissionais em que não haja aprendizagem os trabalhadores ingressam com a categoria de praticante.

6 — Os praticantes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, passado os quais ascenderão ao escalão de oficial.

7 — Os profissionais do 2.º escalão que completarem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

L — Trabalhadores enfermeiros

1 — Os profissionais de enfermagem admitidos em qualquer empresa devem ser titulares da carta de enfermagem passada nos termos do Decreto-Lei n.º 401/76, de 26 de Maio, ou o diploma respectivo, registado na Direcção-Geral de Saúde, e da carteira profissional emitida pelo sindicato da área (Norte) ou documento comprovativo de que a requereu.

2 — A falta, respectivamente, de qualquer dos títulos referidos no número anterior implica a nulidade do contrato de trabalho e faz incorrer a entidade patronal nas sanções previstas na lei, designadamente no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 33 744, de 29 de Junho de 1944, e 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — No prazo de 15 dias após a admissão do trabalhador, a entidade patronal fica obrigada a comunicá-la ao Ministério para a Qualificação e Emprego e ao sindicato dos enfermeiros da respectiva área, com

a indicação dos seguintes elementos: nome, morada, número da carta de enfermeiro e da carteira profissional e número de associado se estiver filiado.

Notas

I — Quadro de obrigatoriedade de acesso

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

2 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aprendiz, pelo que, dentro daquele prazo, todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário.

3 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de estagiário por mais de três anos.

4 — Também nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de oficial de 3.^a por mais de três anos, podendo, no entanto, requerer, logo que complete dois anos de categoria, exame de ascensão a oficial de 2.^a

5 — O oficial de 2.^a com três anos de permanência em tal categoria poderá também requerer exame de ascensão a oficial de 1.^a

6 — O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a com, pelo menos, quatro anos na categoria.

7 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de operário de 2.^a por mais de três anos.

8 — Os operários de 1.^a poderão ascender a oficial de 3.^a mediante exame.

9 — O lugar de encarregado é provido pela entidade patronal.

§ 1.º Para as categorias superiores a oficial de 3.^a e a operário de 2.^a, a promoção só é obrigatória existindo vaga no quadro, assistindo ao trabalhador não provido a faculdade de rescindir o contrato.

§ 2.º A proporção de trabalhadores, em relação às diferentes categorias, é a constante da nota III.

ANEXO IV

Densidades

A — Quadro de densidades especiais

Hotéis de 5 e 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos. — Nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

III — Densidades de quadros

1 — O lugar de mestre não poderá ser exercido pela entidade patronal a não ser que esta exerça as funções, devendo neste caso constar do quadro de pessoal.

2 — É obrigatória a existência de mestre em todas as empresas com cinco ou mais trabalhadores de fabrico ao seu serviço.

3 — É obrigatória a existência de oficial de 1.^a em todas as empresas, sendo, todavia, dispensado nas empresas com menos de cinco trabalhadores onde exista mestre.

4 — O número de oficiais de 2.^a não pode exceder o total dos profissionais das categorias superiores.

5 — O número de oficiais de 3.^a não pode exceder o dobro dos oficiais de 2.^a

6 — O número de estagiários não poderá exceder o número de oficiais de 3.^a

7 — Os aprendizes não poderão exceder a metade dos estagiários.

8 — É obrigatória a existência de operários de 1.^a, desde que haja dois operários.

9 — Os operários de 2.^a não podem exceder o dobro dos operários de 1.^a

10 — Os ajudantes não podem exceder os operários de 2.^a

B — Quadro de densidades mínimas

1 — Recepção:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Recepcionista de 1. ^a	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Recepcionista de 2. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 recepcionistas observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

2 — Controlo:

2.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

2.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

3 — Portaria:

3.1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Proteiro de 1. ^a	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Porteiro de 2. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quartos, 1 será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2 — Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 15 empregados de quarto.

4.3 — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

5 — Mesas e *snacks*:

5.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de mesa ou *snacks* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Empregado de 1. ^a	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

5.2 — Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

5.3 — Havendo mais de 12 profissionais para os que excederem este número, observar-se-ão as seguintes proporções:

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1. ^a	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

6 — Bares:

6.1 — Nos bares com até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> de 1. ^a	-	-	-	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

6.2 — Havendo mais de 10 *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7 — Balcão — a secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por um empregado de mesa de 1.^a ou por um chefe de balcão quando haja 10 ou mais profissionais.

8 — Cozinha:

8.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Subchefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2	2
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

8.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros, aplicar-se-ão aos que excederem aquele número, as seguintes densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subchefe de cozinha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

8.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas — na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

9 — Pastelaria (hotéis e similares):

9.1 — O quadro de pessoal da pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe pasteleiro	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Pasteleiro de 1. ^a	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. ^a	-	1	1	2	3	3	4	4	5	5

9.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

10 — Economato — os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

11 — Cafeteria e copa — nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

12 — Rouparia — o trabalho nesta secção deverá ser chefiado por governante de rouparia, quando o número de profissionais for igual ou superior a 12, quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

13 — Telefone — nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

C — Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalações	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada 15 profissionais de escritório, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalaões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundo	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de 10 profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas no n.º 1 podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte em promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, 1 será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50 % do total de oficiais metalúrgicos.

Fogoeiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogoeiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogoeiros são acrescidas de 20 %.

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalaões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	—	—	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	1	2	1	2	2	3	3	3	4	5

b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);

c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;

d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

2 — Armazéns:

a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, 1 será classificado como fiel de armazém;

b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e 1 fiel de armazém;

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

Construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

Madeiras

1 — O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

ANEXO V

Definições de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção («food and beverage»). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providência sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo,

utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Director de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

Chefe de pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Recepcionista de 1.^a — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a executando as suas funções.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-se com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade, os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas

de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitados; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes.

Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar os clientes e verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas de clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a executando as suas funções.

Trintanário. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquema de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de 1 e 2 estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho nominal.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandante.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

Mandarete. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou chefe de dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andar, de rouparia/lavandaria e da encarregada de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos membros que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferências daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista

serviço de *room service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa, define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço

e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas e no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração dos listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de «barman». — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos obser-

vando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o «barman» de 1.^a na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

9 — Snack bar

Chefe de «snack bar». — É o trabalhador que num *snack bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de «snack bar» de 1.^a — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e per-

manentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack bar» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a na execução das suas funções.

10 — *Self-service*

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de serviço directo ao público *self-service*, chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de balcão/ mesa de «self-service». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesa e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

11 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementa; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela lim-

peza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, marisco, etc.) em secção autónoma da cozinha.

12 — Pastelaria

Pasteiro-chefe ou mestre. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteiro de 3.^a (só restaurantes e similares com fabrico). — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e de 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.

13 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Dispenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e

artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

14 — Cafeteria

Chefe de cafeteria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

15 — Copa

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

16 — Rouparia

Governante de rouparia/lavandaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, consertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Rouparia. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das rou-

pas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

17 — Lavandaria

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria e controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

18 — Limpeza

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda do vestiário nos seus impedimentos.

19 — Room service

Controlador de «room service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

20 — Gelataria

Chefe de secção. — É o trabalhador que superintende o executa os trabalhos desta secção ou serviço.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

21 — Refeitórios

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refei-

tório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa e colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

22 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado de secção de fisioterapia. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações, como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

23 — Abastecedores de aeronaves

Técnico de «catering». — É o trabalhador que orienta, tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês e francês as mensagens trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

Assistente de operações. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

Supervisor. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inven-

tários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço de secção das várias cantinas.

Controlador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer por telefone, quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

Chefe de sala. — É o trabalhador que, nas cantinas abastecedoras de aeronaves, orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador/embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e condicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

24 — Golfe

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega (golfe). — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Recepcionista de golfe. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de

recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega (golfe). — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddies» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

25 — Praias e piscinas

Banheiro-nadador-salvador. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, e responsável pela limpeza da linha de água; dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança de aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

26 — Animação e desportos

Chefe de «bowling». — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento, organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

Empregado de «bowling». — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal e assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

«Diskjockey». — É o trabalhador que opera os equipamentos e som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

27 — Parques de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta, e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda do parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do

parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providência a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda do acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

28 — Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, armamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio promove as diligências necessárias à sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Engraxador. — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tingem e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes e é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Estagiário de hotelaria. — É o trabalhador que se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Aprendiz de hotelaria. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilita a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

29 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias 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 e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores 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 empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as res-

pectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de técnico de contas.

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

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

Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode, por vezes, numa máquina de estenotopia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige rela-

tórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

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

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens, transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior e providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencil* e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.^o e 2.^o anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são

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

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

31 — Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, com conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

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

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

Operador de computadores. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir

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

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

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados estatísticos ou outros a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

32 — Serviços técnicos e manutenção

A — Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeira, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e

reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas de instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B — Construção civil

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos e comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados como seu sector de actividade.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pedreiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias,

rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Polidor de mármore (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

C — Madeiras

Entalhador. — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupis e outros.

Polidor de móveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

D — Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgica. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns com ferramentarias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (de todas as especialidades). — É o trabalhador que terminada a aprendizagem se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.^o grau da categoria respectiva.

Aprendiz (de todas as especialidades). — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

E — Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador também designado por ajudante (ou aprendiz) de fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou

líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F — Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Expedidor. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Motorista. — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis e zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

G — Garagens

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudança de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador garagista. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparações de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens,

das estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H — Electricistas

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

Electricista-chefe de equipa. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo, eventualmente, substituir o encarregado electricista na ausência deste.

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

Electricista pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Radiotécnico. — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

I — Químicos

Chefe de químicos. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista. — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directrizes gerais fixadas superiormente.

Especializado. — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

33 — Serviços complementares e de apoio

A — Técnicos de desenho

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metalomecânica ou mecânica,

ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas e desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução a planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização, em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas, e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

Medidor orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções

baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelece com indicação pormenorizada todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utilizem.

Desenhador de publicidade e artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

B — Comércio (balcã)

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.^a na sua ausência.

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que cumprindo o período de prática se prepara para ascender a caixeiro-ajudante.

Aprendiz de caixeiro. — É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

C — Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenagem e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento e acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

D — Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postiços.

Cabeleiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial cabeleiro. — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa lavagem de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Massagistas de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de *vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência e temperatura da câmara e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicure. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro). — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade.

E — Gráficos

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas de bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

F — Panificadores

Amassador. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

G — Marítimos

Motorista marítimo. — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Mestre. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

H — Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como de aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenção das doenças em geral e as profissionais em particular, observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico, efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Categorias profissionais

Mestre. — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.^a — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas e impedimentos e coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.^a — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Estagiário. — É o profissional que presta auxílio nas operações de fabrico.

Aprendiz. — É todo aquele que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Encarregado. — É o profissional que dirige e coordena os serviços complementares de fabrico, neles participando, e no fabrico.

Operário de 1.^a — É o profissional que executa tarefas complementares de fabrico, mecânicas ou manuais, efectua operações de empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem, competindo-lhe ainda a limpeza do local de trabalho.

Operário de 2.^a — É o profissional que coadjuva o operário de 1.^a e o substitui nas suas faltas ou impedimentos

Ajudante. — É o profissional que coadjuva o operário de 1.^a e 2.^a no exercício das suas funções, ficando expressamente encarregado da limpeza.

ANEXO VI Horário de trabalho

Firma... (Local para aprovação)
Nome do estabelecimento...
Actividade... Classe...
Secções...
Local...
Abertura às ... horas e encerramento às ... horas

Nº de empregados (ordem numérica)	Nome	Nº da carteira profissional (a)	Categori a	Horário e descanso semanal						
				Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado

Letra do horário (ordem alfabética)	Especificação do horário	Refeições (b)	Observações (c)

Pela Firma
Assinatura do Gerente

... de ... de 19
(a) - Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos de idade.
(b) - Com ou sem (ou hora de início). Nas isenções de horário e nas autorizações indicar em "observações" a data (actualizada) do despacho, do número do ofício e do ano.
(c) - Quando haja lugar a horário de mútuo acordo, deve ser expresso nas "observações" e rubricado pelo próprio e pelo delegado sindical.

ANEXO VII

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração dos trabalhos de trinta e seis a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

Artigo 3.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 4.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, provas de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 6.º

Férias e licença

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

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

Artigo 7.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção destes cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados

por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 8.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplina ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 9.º

Requisitos para a fruição de regalias

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

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

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

Artigo 10.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

ANEXO VIII

Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o

exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância.

2 — Nas pensões até cinco profissionais é admitida polivalência entre:

Portaria, recepção e escritório;
Cozinha e copa;
Andares e limpeza.

3 — Nos restaurantes, casas de pasto, cafés e similares de 3.^a classe e sem interesse para o turismo, até cinco profissionais, é admitida polivalência entre:

Cozinha e copa;
Balcão e mesas.

4 — Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

Cúmulo de funções;
Deslocação ocidental.

5 — O exercício em cúmulo é caracterizado pela polivalência de trabalho na sua secção, exercendo, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes.

6 — Considera-se deslocação acidental aquela em que o período de ausência do trabalhador da sua secção não é superior a um dia e desde que motivada por fluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, *cocktails*, substituição de uma colega ausente, etc.

7 — Nos estabelecimentos referidos no n.º 4 a polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

8 — Será dispensado da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

ANEXO IX

Denominação das empresas e serviços a que se reporta a cláusula 1.^a

Artigo 1.º

Albergarias, hotéis, pensões, pousadas, estalagens, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, complexos turísticos, clubes, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo e turismo, restaurantes, em todas as suas modalidades, incluindo os *snack bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bares, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversas ou desportivos, botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *nightclubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; refeitórios e cantinas; pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias; refeitórios e cantinas de clubes ou de quaisquer colectividades culturais e recreativas, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas

ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações, que sejam ou venham a ser adoptados.

Artigo 2.º

Acta final

1 — As partes contratantes acordam proceder a uma revisão global do actual CCT até Dezembro do corrente ano de 2005, tendo em conta a publicação do Código do Trabalho e sua regulamentação, para alterações decorrentes desta nova legislação que as partes eventualmente entendam necessárias.

2 — Até que se proceda àquela revisão global, vigorará o instrumento de regulamentação colectiva agora publicado.

3 — Porém, em todas as matérias a que o Código do Trabalho atribua carácter imperativo, serão as normas que integram tais matérias as aplicáveis.

4 — Desta publicação será solicitada de imediato a publicação do respectivo regulamento de extensão.

Lisboa, 20 de Setembro de 2005.

Pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

José Madeira Caetano, membro da direcção.
Eduardo Santos Costa, membro da direcção.

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Depositado em 11 de Novembro de 2005, a fl. 113 do livro n.º 10, com o n.º 253/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outras.

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, é revisto da forma seguinte.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na AMA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na AIBA — Associação

dos Industriais de Bolachas e Afins, que exercem a actividade da indústria de bolacha e afins, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 1 empresa e 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2005.

3, 4, 5, 6 e 7 —

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 16,50, a pagar independentemente do ordenado.

2 —

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos	847
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	792
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	748
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escriturário especializado Fogoeiro-encarregado	695,50
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a	652

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
	Perfurador-verificador de 1. ^a	
VI	Cobrador de 1. ^a Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	611
VII	Cobrador de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	576
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	527,50
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	473
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	415
XI	Paquete de 16 e 17 anos	(a) 320

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

ANEXO IV

Declaração das associações

As partes revogaram o subsídio de turno anterior dos fogueiros por considerarem, nessa matéria, o presente contrato colectivo de trabalho globalmente mais favorável, só tendo sido acordadas as remunerações mínimas desses trabalhadores, fixadas na presente tabela, em virtude dessa revogação.

Lisboa, 31 de Agosto de 2005.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, 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;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços — SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias, Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas, seu filiado:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
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.

1 de Agosto de 2005. — (*Assinatura ilegível.*)

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 1 de Agosto de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Francisco Martins Cavaco*.

Depositado em 10 de Novembro de 2005, a fl. 113 do livro n.º 10, com o n.º 252/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

O presente acordo contempla a alteração salarial e outras do CCT entre a UAEDS — União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, cuja última publicação consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2005.

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

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

5 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo do prazo referido no número anterior.

7 — A CCT denunciada manter-se-á em vigor até à publicação de outra que a revogue em parte ou na sua totalidade.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

A) Profissionais de escritório

1 — Os profissionais de escritório serão admitidos como assistentes administrativos (estagiários).

2 — Os assistentes administrativos (estagiários) serão promovidos a assistentes administrativos de 3.^a logo que perfaçam dois anos como estagiários.

3 — Os assistentes administrativos de 3.^a ascenderão a assistentes administrativos de 2.^a e estes a assistentes administrativos de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

B) Profissionais do comércio

1 — Os caixeiros-ajudantes e os operadores-ajudantes de supermercado serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros e a operadores de supermercado de 2.^a, respectivamente, logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

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

3 — Os segundos-caixeiros e os operadores de supermercado de 1.^a ascenderão, respectivamente, a primei-

ros-caixeiros e a operadores especializados de supermercado após três anos de permanência naquelas categorias.

C) Profissionais de informática

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

D) Mecânicos de máquinas de escritório

1 — Os praticantes de mecânico de máquinas de escritório ascenderão a mecânico de máquinas de escritório de 3.^a logo que perfaçam três anos como praticantes.

2 — Os profissionais de 3.^a ou de 2.^a ascenderão à categoria seguinte sempre que completem três anos de permanência na mesma.

E) Electricistas

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

F) Relojoeiros

1 — Os meio-oficiais relojoeiros ascenderão a oficiais relojoeiros de 3.^a logo que completem três anos como meio-oficial.

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

G) Lanifícios e vestuário

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

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

H) Alcatifador

1 — Os alcatifadores-ajudantes ascenderão a alcatifadores de 3.^a logo que perfaçam três anos na respectiva categoria.

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

I) Controlador de stocks

1 — O controlador de *stocks* (estagiário) será promovido a controlador de *stocks* de 3.^a dois anos após a admissão.

2 — O controlador de *stocks* de 3.^a ascenderá a controlador de *stocks* de 2.^a e este ascenderá a controlador de *stocks* de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

J) Mecânico de frio e ar condicionado

1 — O mecânico de frio ou ar condicionado (estagiário) será promovido a mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a dois anos após a admissão.

2 — O mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a ascenderá a mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a e este ascenderá a mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

K) Montador de móveis

1 — O montador de móveis (estagiário) será promovido a montador de móveis de 3.^a dois anos após a admissão.

2 — O montador de móveis de 3.^a ascenderá a montador de móveis de 2.^a e este ascenderá a montador de móveis de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

Cláusula 16.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,70 por cada dia de trabalho prestado, desde que cumpridas, no mínimo, seis horas diárias.

2 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,30 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de escritório

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição de correspondência, identifica o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato,

à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os 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 facturação. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

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

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

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

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

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões.

Reúne documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico de computador. — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de secretariado. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Telefonista. — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

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

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

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

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

Profissionais de comércio

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

Gerente de zona. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e de acordo com orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Gerente de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

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

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

Encarregado de armazém. — Superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

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

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

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas nas empresas.

Chefe de secção de loja. — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

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

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

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

Controlador de stocks. — É o profissional que, manualmente ou por meios informáticos, faz o controlo das entradas e saídas do armazém, dos *stocks* e colabora, por vezes, na elaboração dos inventários.

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

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

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

acondiciona produtos diversos com embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos e outros.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, das quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que lhe sejam requeridas.

Profissionais de informática

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

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

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros

relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Profissionais electricistas

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

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

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

Profissionais de relojoaria

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

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

Lanifícios e vestuário

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

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

Outros

Técnico de instalação de gás. — É o trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagens de queima.

Distribuidor e cobrador de gás. — É o trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

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

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o profissional que monta ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou de ar condicionado para instalações comerciais, industriais e outras.

Montador de móveis. — É o profissional que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

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

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

Ajudante de motorista. — É o profissional que auxilia o motorista nas cargas e descargas de mercadorias e outras funções que lhe estão atribuídas.

Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. — É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora na definição geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planeia e implementa o correspondente sistema de gestão. Desenvolve processos de avaliação de riscos profissionais. Concebe, programa e desenvolve medidas de prevenção e protecção. Coordena tecnicamente as actividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho. Gere o processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção. Assegura a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa. Promove a informação e formação dos trabalhadores e a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa. Dinamiza os processos de consulta e de participação dos trabalhadores. Desenvolve as relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Técnico de segurança e higiene do trabalho. — É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa. Colabora no processo e avaliação de riscos profissionais. Desenvolve e implementa medidas de prevenção e de protecção. Colabora na concepção de locais, postos e processos de trabalho. Colabora no processo de utilização de recursos externos nas actividades de prevenção e de protecção. Assegura a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa. Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho. Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa. Colabora no desenvolvimento de processos de consulta e de participação de trabalhadores. Colabora no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

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

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

Categorias profissionais eliminadas e reclassificações profissionais

Profissionais de escritório

1 — Foram eliminadas as categorias de chefe de departamento, chefe de escritório, guarda-livros, primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário,

rio, estagiário do 3.º, 2.º e 1.º ano e de secretário da direcção.

2 — Os profissionais com as categorias de chefe de departamento e chefe de escritório serão classificados como chefe de serviços.

3 — Os profissionais com a categoria de guarda-livros serão classificados como contabilista/técnico oficial de contas ou técnico de contabilidade, consoante estejam ou não inscritos na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

4 — Os profissionais com as categorias de primeiro, segundo e terceiro-escriturário serão classificados como assistentes administrativos de 1.ª, 2.ª e 3.ª, respectivamente.

5 — Os profissionais com a categoria de estagiários do 3.º, 2.º e 1.º ano serão classificados como assistentes administrativos estagiários de 2.º e 1.º ano.

6 — Os profissionais com a categoria de secretário da direcção serão classificados como técnicos de secretariado.

Profissionais do comércio

É eliminada a categoria de caixeiro-viajante, sendo estes profissionais classificados como promotores de vendas.

Outras categorias profissionais

São adicionadas as categorias e respectivo descritivo funcional de técnico de instalação de gás, distribuidor e cobrador de gás, ajudante de motorista, controlador de *stocks*, mecânico de frio ou ar condicionado, montador de móveis e técnico superior de segurança e higiene do trabalho e técnico de segurança e higiene do trabalho.

Aprendizes

Foram eliminados em todas as profissões.

ANEXO II Tabelas salariais

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento (em euros)
I	Contabilista/TOC Director de serviços Gerente comercial Gerente de zona Programador de informática	727
II	Chefe de serviços Técnico de contabilidade Gerente de loja	714
III	Caixeiro encarregado Caixeiro — chefe de secção Chefe de secção Chefe de secção de loja Encarregado de armazém Encarregado electricista Encarregado de loja	647

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento (em euros)
	Planeador de informática Relojoeiro — chefe de secção Técnico administrativo Técnico superior de segurança e higiene do trabalho Técnico de computador Técnico de compras	
IV	Alcatifador de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Caixa Fiel de armazém Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª Motorista Oficial electricista Oficial relojoeiro de 1.ª Operador de computador Operador especializado de supermercado Planeador de informática (estagiário) Primeiro-caixeiro Técnico de segurança e higiene do trabalho Técnico de vendas Promotor de vendas Técnico de secretariado Técnico de instalação de gás	492,30
V	Alcatifador de 2.ª Assistente administrativo de 2.ª Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª Controlador de <i>stocks</i> de 1.ª Montador de móveis de 1.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª Oficial relojoeiro de 2.ª Operador de computador (estagiário) Operador de supermercado de 1.ª Pré-oficial electricista do 3.º ano Segundo-caixeiro	457,30
VI	Alcatifador de 3.ª Assistente administrativo de 3.ª Controlador de <i>stocks</i> de 2.ª Montador de móveis de 2.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª Bordador especializado Caixa de comércio Cobrador Distribuidor e cobrador de gás Costureiro especializado Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª Oficial relojoeiro de 3.ª Operador de supermercado de 2.ª Terceiro-caixeiro Pré-oficial electricista do 2.º ano	420,20
VII	Alcatifador-ajudante do 3.º ano Bordador Controlador de <i>stocks</i> de 3.ª Montador de móveis de 3.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo Costureiro Distribuidor Ajudante de motorista Embalador Meio-oficial Relojoeiro do 3.º ano Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano Praticante mecânico de máquinas de escritório do 3.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Telefonista servente Servente de limpeza Vigilante	387,30

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento (em euros)
VIII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano Controlador de <i>stocks</i> do 2.º ano Montador de móveis do 2.º ano Mecânico de frio ou ar condicionado do 2.º ano Assistente administrativo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário bordador do 2.º ano Estagiário costureiro do 2.º ano Meio-oficial relojoeiro do 2.º ano Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano Praticante mecânico de máquinas de escritório do 2.º ano	385,20
IX	Alcatifador-ajudante do 1.º ano Controlador de <i>stocks</i> do 1.º ano Montador de móveis do 1.º ano Mecânico de frio ou ar condicionado do 1.º ano Assistente administrativo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Estagiário bordador do 1.º ano Estagiário costureiro do 1.º ano Meio-oficial relojoeiro do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano Praticante mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano	380

Declaração final dos outorgantes

1 — O montante respeitante aos efeitos retroactivos da entrada em vigor da alteração da presente convenção colectiva de trabalho poderá ser distribuído em duas prestações de igual valor.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1268 empresas e 3154 trabalhadores.

Santarém, 18 de Julho de 2005.

Pela União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém:

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

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

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

Declaração

A União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém, pessoa colectiva n.º 501201912, com sede na Rua Nova de Dentro, 4, 2.º, em Torres Novas, representada por Ana Cristina Pinto Fróis de Figueiredo e Silva e António Pinhão Monteiro Nunes, na qualidade de presidente e tesoureiro da direcção, respectivamente, declara que representa as seguintes associações:

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior;
Associação Empresarial de Ourém e Fátima;
Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;
Associação de Comerciantes de Coruche e Salvaterra de Magos;

Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;
Associação Comercial e Empresarial de Santarém;
Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha.

Torres Novas, 2 de Novembro de 2005. — *Ana Cristina Pinto Fróis de Figueiredo Silva*, presidente da direcção — *António Pinhão Monteiro Nunes*, tesoureiro.

Depositado em 10 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 248/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1987, 33, de 8 de Setembro de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 15, de 22 de Abril de 1995, 19, de 22 de Maio de 1997, 22, de 15 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 26, de 15 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 36, de 29 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem durante o seu prazo de vigência.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 372 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão.

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada por exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros — habilitações mínimas exigíveis: curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2 — Dos desenhistas — habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil — habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.4 — Dos profissionais administrativos:

- 1) Habilitações mínimas exigíveis:
 - a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas: as mínimas legais;
 - b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas: 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Para os contabilistas: os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5 — Dos profissionais de informática — habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) — habilitações mínimas exigíveis: curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) — habilitações mínimas exigíveis: curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8 — Dos prospectores de vendas — habilitações mínimas exigíveis: 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9 — Do dinamizador de segurança — habilitações mínimas exigíveis: curso industrial ou equivalente;

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis, no anexo I desta convenção;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico perma-

necer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos, cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior;

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil — habilitações mínimas: as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois e três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até ao máximo de oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídios e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

2.2 — Para os profissionais fogueiros — quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela Comissão de Trabalhadores e o terceiro pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50% da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o

seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

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

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da

empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência

para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à Comissão Intersindical de Trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a Comissão de Trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por

conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior, não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Para os anos de 2006 e 2007, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do

ano anterior, majorados da taxa de inflação verificada em 2005 ou em 2006, respectivamente, acrescida de 1 %.

3 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês, e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas, será atribuído um abono mensal para falhas de valor previsto no anexo III.

5 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituído na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$CF = \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência, é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço

ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15%, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for noutra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do

n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondente ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a empresa.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

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

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar

uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária (*RD*) será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, conjuntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres de países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a Comissão Intersindical de Trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da Comissão de Trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despe-

dimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — 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 pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima a ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um

aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

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

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

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência

essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a 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;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada, a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;
- f) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Participação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador

só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de

acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente ao serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da previdência e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

7 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 6 desta cláusula.

9 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores 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.

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou de outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data de nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à Comissão de Trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a Comissão de Trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da Comissão de Trabalhadores

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal

possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo, será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;

- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da previdência;
- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoamento e faz aplicar.

Analista de sistemas (*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativas e auxiliar.

Carregador (*). — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletes. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa (*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante (*). — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador (*). — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais (*). — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo (*). — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição. — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas

regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador (*). — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjunto com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista (*). — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e as secretaria. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que careçam de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem, em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador ().* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico ().* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa.

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação, mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente tomada de decisões mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o

que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro; pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Marteleiro ().* — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ().* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ().* — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais, executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área meta-

lomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas, como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias a trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento.

Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador de britagem ().* — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de

comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador (*). — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos através da análise de raios X, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas (*). — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas aos serviços, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação; presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos, recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registo de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras (*). — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas,

de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos, de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospector de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado (*). — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Vigilante de máquinas (*). — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal (*). — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador-preparador de trabalho. — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Remunerações	Remunerações resultantes da aplicação da cláusula 11.ª-A
15	2 678,89	—
14	2 313,89	—
13	1 952,82	—
12	1 595,78	—
11	1 282,99	1 439,44
10	1 077,43	1 180,21
9	984,48	1 031,01
8	939,60	962,04
7	888,31	913,96
6	831,24	859,78
5	805,80	818,62
4	777,47	791,74
3	723,29	750,38
2	692,78	708,09

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro.

Níveis	Categorias profissionais
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador-projectista (*). Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro. Escriturário principal A. Instrumentista. Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A.
6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição. Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal. Oficial de fabricação principal A. Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Desenhador de 2.ª Ensacador (*). Escriturário de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Marteleiro de 1.ª (*). Motorista até três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1.ª (*).
	Arquivista técnico. Condutor-manobrador (*). Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos. Ensaaiador físico (*).

Níveis	Categorias profissionais
4	Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-recepcionista. Telefonista. Vigilante de máquinas de 2. ^a (*).
3	Contínuo (*). Pré-oficial. Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados remuneração normal multiplicada por 2,50.

5 — Lanche — € 1,90.

6:

Jantar — € 8,15;
Pequeno-almoço — € 1,90.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — € 8,15.

2 — Jantar fora do local de trabalho — € 8,48.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — € 20,07.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a do anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — € 11,54 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,45 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 35,46.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — € 8,81.

2 — € 8,81.

3 — € 8,81.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;
- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos folga fixa (17,5% do nível 9) — € 172,29.
Dois turnos descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos descanso rotativo (29% do nível 9) — € 285,50.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5% — € 65,38.

2,5% — € 32,73.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3:

- a)
- b) € 9,35.

4:

- a) € 6,33;
- b) € 56,48.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de € 927,67.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro — € 69 967,90.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário — € 24,20.
Ciclo preparatório — € 54,55.
Cursos gerais — € 82,45.
Cursos complementares e médios — € 132,59.
Cursos superiores — € 192,43.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança a tempo inteiro nos estabelecimentos com

mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

4 — A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias,

depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção-Geral do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório

circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;

- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos

locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se dar-lhe preferência.

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15 — a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspeccione periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os ali-

mentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;
Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Encarregado administrativo;
Escriturário principal;

Operador de computador (*);
Programador informático.

3.2.2 — Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador-projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador de expedição;
Controlador-ordenador (*);
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Marteleiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiqualificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor-manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas;
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7 — Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, administrativo, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

Lisboa, 25 de Outubro de 2005.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, 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;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços;

Luís Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

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

Luís Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

PELO SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/SECIL — 2005, em representação dos seguintes Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos;
Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 10 de Outubro de 2005. — O Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 10 de Novembro de 2005, a fl. 113 do livro n.º 10, com o n.º 251/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 15 de Agosto de 1976, 4, de 29 de Janeiro de 1978, 21, de 8 de Junho de 1979, 35, de 22 de Setembro de 1980, 38, de 15 de Outubro de 1981, 40, de 29 de Outubro de 1983, 43, de 22 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1987, 17, de 8 de Maio de 1991, 44, de 29 de Novembro de 1992, 22, de 15 de Junho de 2002, e 36, de 29 de Setembro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 337 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2 — Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do n.º 1 da cláusula 62.ª

1.2 — À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2 — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos enfermeiros. — Habilitações mínimas exigíveis — curso geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2 — Dos desenhistas. — Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou outro com igual preparação em desenho.

2.3 — Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil. — Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.4 — Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas — as mínimas legais;

- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas — 11.º ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas — os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5 — Dos profissionais de informática. — Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade e experiência adequada.

2.6 — Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação). — Habilitações mínimas exigíveis — curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função.

2.7 — Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) — Habilitações mínimas exigíveis — curso de auxiliar de laboratório ou equivalente.

2.8 — Dos prospectores de vendas. — Habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Do dinamizador de segurança. — Habilitações mínimas exigíveis — curso industrial ou equivalente.

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, instituto superior ou escola superior, reconhecido oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis, no anexo I desta convenção;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitóriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no escalão 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais

diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11 — Profissionais de conservação da construção civil. — Habilitações mínimas — as exigidas por lei.

3 — Condições gerais e transitórias:

3.1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos n.ºs 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2 — Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5 — Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6 — Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático, manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9 — Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
Data de celebração do contrato.

3 — A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.ºs 4 e 5 da cláusula 60.^a

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5 — Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até no máximo oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2 — Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1 — Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., e os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5 — As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de inscrição na previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração de base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3 — A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

- a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;
- b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25% dos oficiais;
- d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) No mínimo um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No

entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;

- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2 — Para os profissionais fogueiros — quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6 — O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela Comissão de Trabalhadores e o terceiro pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9 — A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

- a) Permanência de cinco anos na categoria;
- b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das ações de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador ações de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10 — O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50% da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;
- b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

- c) Frequência, com aproveitamento, das ações de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador ações de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2 — O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o

seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a, e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*.

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

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

3 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4 — Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da

empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10 — Sem prejuízo do estabelecido nos restantes números desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 17.^a

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à Comissão Intersindical de Trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3 — Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a Comissão de Trabalhadores.

4 — Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no n.º 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III a esta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — Para os anos de 2006 e 2007, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III a esta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados da taxa de inflação verificada em 2005 ou em 2006, respectivamente, acrescida de 1 %.

3 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4 — Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, € 2500 em numerário por mês, e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas de valor previsto no anexo III.

5 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal de base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2 — O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, atualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração de base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração de base no caso da cláusula 23.^a

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do dia 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação a que se refere o n.º 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço

ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15%, salvo no caso previsto no n.º 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;
- c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração de base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;
- b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;
- d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do n.º 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;
- b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;
- c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5 — Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea b) do número anterior será reduzida a 50%.

6 — Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — As deslocações previstas na alínea c) do n.º 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador o direito a uma licença suplementar de quatro dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26% do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1 — A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

4 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

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

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar

uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O incumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o n.º 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7 — Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do n.º 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8 — A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remunerações de base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devida 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 ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;
- i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;
- j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até ao máximo de seis horas mensais;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos inter-governamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a Comissão Intersindical de Trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da Comissão de Trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despe-

dimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe cabe nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — 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 pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviada ao Sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um

aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

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

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

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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

3 — A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência

essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, a 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;
- c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;
- e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;
- f) As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da

sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;
- c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4 — A dispensa referida na alínea a) do n.º 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5 — Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8 — Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm

direito a utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

10 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11 — A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12 — Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14 — O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 11, apenas conferirão direitos aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16 — No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17 — Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18 — Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19 — Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encon-

trava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 considera-se remuneração a remuneração de base, acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço

da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração de base da nova função acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à remuneração de base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição de base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração de base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração de base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam 65 anos de idade passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90% do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

5 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela previdência, totalize uma pensão global igual a 90% do salário mínimo nacional.

6 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 2 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

7 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

8 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida no n.º 6 desta cláusula.

9 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores 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.

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1 — A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2 — A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5 — O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

10 — Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas, após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12 — Dentro do prazo de 10 dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à Comissão de Trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 54.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1 — O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a Comissão Sindical ou Intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A Comissão Intersindical de Trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a Comissão de Trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da Comissão Intersindical de Trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;

- b) Reconhecer o direito à Comissão Intersindical de Trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da Comissão Intersindical de Trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito às direcções sindicais de fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela Comissão Intersindical de Trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela Comissão Intersindical de Trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da Comissão Intersindical de Trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A Comissão Intersindical de Trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração

ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da Comissão Intersindical de Trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da Comissão Intersindical de Trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentados serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a Comissão Intersindical de Trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1 — A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2 — A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da Comissão de Trabalhadores

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções, os membros da Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Emprego e da previdência;
- c) Exercer a competência prevista no n.º 8 da cláusula 8.^a

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2 — Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3 — A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo v, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*). — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoamento e faz aplicar.

Analista de sistemas (*). — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*). — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico (*). — É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior, podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Caixa (*). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador (*). — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em *paletes*. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em con-

tentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa (*). — É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). — É o trabalhador que dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante (*). — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador (*). — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte, na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais (*). — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista. — É o trabalhador que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação e pronuncia-se sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo (*). — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição (*). — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também respon-

sável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()*. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Controlador de qualidade (FSP) ()*. — É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal. — É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança. — É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos ()*. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas; faz

aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro ()*. — É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador ()*. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico ()*. — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário. — É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em, e executa acessoriamente, trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Ferramenteiro ()*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista (*). — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um curriculum reconhecido pela empresa, e que serão designados técnicos equiparados:

Licenciado ou bacharel do grau I. — Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II. — Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III. — Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV. — Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para as quais é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas

de estudo, de planeamento de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V. — Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas, quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para as quais é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas, de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI. — Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP) (*). — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro (*). — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins.

Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()*. — É o trabalhador que por si só, ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica. — É o trabalhador que por si só, ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra, ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()*. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação. — É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP) ()*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos

impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Proceder, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas.

O oficial de fabricação FSP quando oficial principal poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório. — É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise tendo em vista, nomeadamente o controlo da composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira. — É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal. — É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador (FSP) ()*. — É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem ()*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ()*. — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de fabricação (FSP) — É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Proceder à carga dos produtos expeditos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

Operador de processo com comando centralizado. — É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a

optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios x, de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando, ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ()*. — É o trabalhador que com habilitação legal manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ()*. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial ()*. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras ()*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático. — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento

a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegura quaisquer outras relações com os clientes.

Prospector de vendas principal. — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Secretário. — É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos em português ou em línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal. — É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ()*. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro ()*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras. Verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros. Pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()*. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza ()*. — É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas ()*. — É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga,

detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal (*). — É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador/preparador de trabalho. — É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Funções a extinguir quando vagarem.

ANEXO II

1 — Tabela salarial

Níveis	Remunerações	Remunerações resultantes da aplicação da cláusula 11.ª-A.
15	2 678,89	—
14	2 313,89	—
13	1 952,82	—
12	1 595,78	—
11	1 282,99	1 439,44
10	1 077,43	1 180,21
9	984,48	1 031,01
8	939,60	962,04
7	888,31	913,96
6	831,24	859,78
5	805,80	818,62
4	777,47	791,74
3	723,29	750,38
2	692,78	708,09
1	595,90	644,39

2 — Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado.
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado.
13	Analista de sistemas (*). Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado.
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado. Programador informático B.
11	Chefe de secção II. Contabilista. Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado. Programador informático A.

Níveis	Categorias profissionais
10	Chefe de secção I. Chefe de turno de fabricação II. Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado. Operador de processo com comando centralizado principal B. Técnico de electrónica principal B. Tesoureiro (*).
9	Assistente administrativo. Bacharel do grau I-A ou equiparado. Chefe de turno de fabricação I. Desenhador-projectista. Dinamizador de segurança. Encarregado de armazém, conservação e laboratório. Operador de computador de 1.ª (*). Operador de processo com comando centralizado principal A. Técnico de electrónica principal A. Visitador-preparador de trabalho C.
8	Agente de métodos (*). Chefe de turno de fabricação (FSP) (*). Desenhador principal B. Encarregado de pedreiras e embalagem. Escriturário principal B. Oficial de conservação e laboratório principal B. Operador de computador de 2.ª (*). Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal. Secretário. Técnico de electrónica. Visitador-preparador de trabalho B.
7	Chefe de equipa (*). Desenhador principal A. Enfermeiro (*). Escriturário principal A. Instrumentista (*). Oficial de conservação e laboratório principal A. Oficial de fabricação principal B. Oficial de pedreira principal B. Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A.
6	Caixa (*). Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*). Controlador de expedição (*). Controlador-ordenador (*). Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*). Motorista com mais de três anos (*). Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*). Oficial de fabricação principal A. Oficial de fabricação principal (FSP) (*). Oficial de pedreira principal A. Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*). Visitador-preparador de trabalho.
5	Apontador (*). Carregador (*). Condutor de grua ou ponte rolante (*). Condutor de veículos industriais até três anos (*). Controlador de qualidade (FSP) (*). Desenhador de 2.ª Ensacador (*). Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*). Fiel de armazém de 2.ª Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) (*). Marteleiro de 1.ª (*). Motorista até três anos (*).

Níveis	Categorias profissionais
	Oficial de conservação e laboratório de 2. ^a Oficial de expedição de 1. ^a (*). Oficial de fabricação de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 1. ^a Operador de britagem (*). Operador de substâncias explosivas (*). Vigilante de máquinas de 1. ^a (*).
4	Arquivista técnico (*). Conductor-manobrador (*). Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos (*). Ensaiaador físico (*). Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*). Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*). Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-recepcionista (*). Telefonista (*). Vigilante de máquinas de 2. ^a (*).
3	Contínuo (*). Operador (FSP) (*). Operador de fabricação (FSP). Pré-oficial (*). Preparador de amostras (*). Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*).
1	Trabalhador de limpeza (*).

(*). A extinguir quando vagarem.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;
- Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;
- Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;
- Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,50.

5 — Lanche — € 1,90.

6 — Jantar — € 8,15.

Pequeno-almoço — € 1,90.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — € 8,15.

2 — Jantar fora do local de trabalho — € 8,48.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3 — € 20,07.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a — anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1 — € 11,54 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e € 1,45 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4 — € 35,46.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — € 8,81.

2 — € 8,81.

3 — € 8,81 + € 0,57.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

- Da remuneração de base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29%;
- Da remuneração de base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5%;
- Da remuneração de base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5%.

Dois turnos folga fixa (17,5% do nível 9) — € 172,29;
Dois turnos descanso rotativo (22,5% do nível 9) — € 221,52;

Três turnos descanso fixo (22,5% do nível 9) — € 221,52.

Três turnos descanso rotativo (29% do nível 9) — € 285,50.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5% — € 65,38;

2,5% — € 32,73.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3:

- a)
- b) € 9,35.

4:

- a) € 6,33;
- b) € 56,48.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

- a)
- b) Subsídio de € 927,67.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

- a)
- b) Valor do seguro — € 69 967,90.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário — € 24,20;
Ciclo preparatório — € 54,55;
Cursos gerais — € 82,45;
Cursos complementares e médios — € 132,59;
Cursos superiores — € 192,43.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigi-

lância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5 — A remuneração de base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou sub-comissões de segurança.

4 — A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista

à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

- e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou sub-comissão de segurança em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3 — As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos Sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança — suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — A comissão de segurança pode solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a

Serviços médicos do trabalho — suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

Regulamento de higiene

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser

utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente deve-se lhe dar preferência.

IV — Temperatura

11 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15:

- a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspeccione periodicamente;
- b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16:

- a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;
- b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20:

- a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente;
- b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29:

- a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo ante-

rior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;

- b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso;
- c) Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30:

- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;
- b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho

XVI — Divulgação do Regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros — licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2 — Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;
Licenciado ou bacharel do grau IV;
Licenciado ou bacharel do grau III;
Licenciado ou bacharel do grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros — chefe de secção.

2.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);
Bacharel do grau I-A;

Chefe de secção;
Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

3.2.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Escriturário principal;
Operador de computador (*);
Programador informático.

3.2.2 — Comércio — prospector de vendas principal.

3.2.3 — Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio — prospector de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador-ordenador;
Desenhador-ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Marteleiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5 — Profissionais semiqualificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor manobrador (*);
Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7 — Pré-oficiais — pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categorias a extinguir quando vagarem.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponto rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transporte, embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal de 1.^a
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

Lisboa, 25 de Outubro de 2005.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, 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;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços:

Luís Belmonte Azinheira, secretário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

Luís Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:
Joaquim Martins, secretário-geral.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:
José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:
Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:
João Manuel Netas Neves, mandatário.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/CMP — Cimentos, Maceira e Pataias 2005, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 10 de Outubro de 2005. — O Secretariado Nacional da FENSIQ: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 10 de Novembro de 2005, a fl. 113 do livro n.º 10, com o n.º 250/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão do AE aplicável à generalidade dos trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004 (texto global).

Texto final acordado em negociações directas

Aos 30 dias do mês de Setembro de 2005, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano de Lisboa, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTQD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referida por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1518 trabalhadores.

Cláusula 20.ª

Subsídio de turno

1 e 2 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de € 47,78, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4 e 5 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

Cláusula 22.ª

Férias e subsídio de férias

1 a 5 — (*Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.*)

6 — Aos dias de férias previstos no n.º 1 podem acrescer dias de férias suplementares se, no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

- Três dias de férias até ao máximo de um dia de falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três dias de faltas ou seis meios dias.

7 — Para efeitos de aplicação do disposto no n.º 6, não são consideradas as seguintes situações:

- Férias;
- Tolerância de ponto;
- Descanso compensatório;
- Medicina do trabalho;
- Acidentes de trabalho;
- Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- Deslocações em serviço;
- Licença de parto;
- Licença parental;
- Luto;
- Cumprimento de obrigações legais;
- Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical,

membro da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

- n) Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
- o) Aniversário natalício do trabalhador;
- p) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- q) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

8 a 16 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor nos n.ºs 6 a 14.)*

Cláusula 26.^a

Anuidades

1 — *(Mantêm-se a redacção existente no AE em vigor.)*

2 — Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, cinco anos de antiguidade.

Cláusula 27.^a

Prémio de assiduidade

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de € 60.

2 a 5 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 28.^a

Regime de agente único

1 — *(Mantêm-se a redacção existente no AE em vigor.)*

2 — Os maquinistas em regime de agente único e os maquinistas de manobras têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30% do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades.

3 — *(Eliminado este número constante do AE em vigor.)*

4 — O subsídio referido no número anterior é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Aos maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem, em função do espaço percorrido, de € 0,12 por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2 e 3 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 30.^a

Subsídio de limpezas técnicas

1 — Aos oficiais serralheiros mecânicos, electricistas, electromecânicos, torneiros mecânicos, pintores, esto-

fadores, carpinteiros, pedreiros, ferramenteiros, operadores de máquinas de lavar a jacto e a vapor, canalizadores, soldadores, técnicos de electrónica e técnicos auxiliares com função de mecânicos operadores de máquinas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 e 3 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 31.^a

Subsídio de ajuramentação

1 — Aos fiscais é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 e 3 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 32.^a

Subsídio de acréscimo de função

1 — Aos operadores de linha e aos agentes de tráfego é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 — *(Eliminado.)*

3 e 4 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 33.^a

Subsídio de salubridade

1 — Aos oficiais de via é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 e 3 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 34.^a

Subsídio de conservação

1 — Aos motoristas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 67,96.

2 — Aos motoristas de CG é atribuído um subsídio mensal no montante de € 97,23.

3 e 4 — *(Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)*

Cláusula 35.^a

Subsídio de função

1 — É atribuído aos trabalhadores que detenham a categoria de técnico auxiliar, técnico administrativo, desenhador, projectista, técnico-adjunto, coordenador técnico, técnico principal, factor, operador de estação, oficial, auxiliar, cobrador de tesouraria, fiel de armazém, secretário, secretário de administração e enfermeiro, com excepção daqueles que já detenham outro subsídio inerente à função desempenhada, um subsídio mensal no montante de € 67,96.

2 — É atribuído aos maquinistas de manobras um subsídio mensal no montante de € 67,96.

3 e 4 — (Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor nos n.ºs 2 e 3.)

Cláusula 50.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 850, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

Cláusula 52.^a

Serviço de bar e refeição

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de € 9,56.

2 e 3 — (Mantêm-se as redacções existentes no AE em vigor.)

Cláusula 53.^a

Transportes

1 — (Mantém a redacção existente no AE em vigor.)

2 — Até 30 de Junho de 2005, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 e as 7 horas receberão um subsídio diário para transporte no valor de 300% sobre o custo do litro da gasolina de valor mais elevado conhecido no mercado, arredondado à meia dezena superior de cêntimo do euro, sendo o último valor sempre irredutível.

3 — A partir do dia 1 de Julho de 2005, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 e as 7 horas receberão um subsídio diário para transporte correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da Administração Pública, multiplicado por 12,5 km.

4 — Este subsídio será actualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

ANEXO I

Categorias profissionais

Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira — Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
17			A3. B6.		A5. B5.
16			A2. B5.		A5. B4.
15			A1 — Técnico principal. A1 — Coordenador técnico. B4.		A3. B3.
14		A6.	B3. C3. D8.		A2. B2. C5.
13	A5. B5. C5.	A5.	B2. C2. D7.		A1 — Secretário de administração. B1 — Enfermeiro. C4.
12	A4. B4. C4.	A4.	B1 — Projectista. C1 — Técnico-adjunto. D6.		C3.
11	A3. B3. C3. D5.	B6.	D5.	A6.	D5.
10	A2. B2. C2. D4. F8.	A3. B5.		A5.	C2. D4. E5.

Carreira — Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
9	A1 — Maquinista. A1 — Maquinista de manobras. B1 — Fiscal. C1 — Operador de linha. D3. E5. F7.	A2. B4.	D4.	A4.	C1 — Secretário. D3. E4. F5. G5. H6. I9.
8	D2. E4. F6.	A1 — Técnico de electrónica. B3.	D3.	A3.	D2. E3. F4. G4. H5. I8.
7	D1 — Agente de tráfego. E3. F5.	B2.	D2.	A2.	D1 — Motorista CG. E2. F3. G3. H4. I7.
6	E2. F4.	B1 — Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electro-mecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador M. L. J. e vapor).	D1 — Técnico auxiliar. D1 — Técnico administrativo. D1 — Desenhador.	A1 — Oficial via.	E1 — Motorista. F2. G2. H3. I6.
5	E1 — Factor. F3.				F1 — Fiel de armazém. G1 — Cobrador de tesouraria. H2. I5.
4	F2.				H1 — Auxiliar. I4.
3	F1 — Operador de estação.				I3.
2					I2.
1					I1 — Oficial.

ANEXO II

Tabela salarial 2005

AE — I

(Em euros)

Nível	Vencimento
1	611,20
2	646,70
3	680,70
4	699
5	716,20
6	735,60

(Em euros)

Nível	Vencimento
7	759,70
8	787,90
9	829,70
10	898,20
11	956,70
12	1 014,20
13	1 092,60
14	1 177,50
15	1 279,30
16	1 415,20
17	1 581,20

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1 — Carreira de operações e comercial:

A — *Maquinista de manobras (A1, A2, A3, A4 e A5)*. — Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos parques de material e oficinas; colabora com as chefias na coordenação das manobras necessárias à manutenção do material circulante, estabelecendo os contactos com todas as entidades envolvidas no estabelecimento de itinerários, nomeadamente com o posto de comando central, por forma que estas se efectuem com a máxima segurança e brevidade possível; prepara, inspeciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; opera, sempre que necessário, o comando dos itinerários da via de ensaios; recebe e fornece informações de e para a central de movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, aos operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempacagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; comanda, sempre que necessário, a abertura e fecho dos portões da oficina; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por botoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares; conduz as viaturas de serviço destinadas ao transporte das equipas de assistência em situação de emergência à linha.

4 — Carreira de via:

A — *Oficial de via (A1, A2, A3, A4, A5 e A6)*. — Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; intervém excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara, entrega, recebe, controla e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afectas; efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos, bem como dos rodados dos *charriots*, *lorrys* e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem; colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos, desde que tenham que ser transportados por via férrea.

CAPÍTULO IV

Áreas profissionais e categorias de chefias

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia.	Coordenador administrativo.	Coordenador de desenho.	Mestre electricista.	Coordenador de electrónica.	Inspector de movimento/inspector de tracção/inspector comercial/chefe de sala de comando e energia.	Mestre de oficinas/coordenador de obras.	Mestre ser./sold./torn.	Coordenador de serviços.	Inspector de via.
1.º nível de chefia.	Chefe de serviço administrativo.	Chefe de equipa de desenho.	Contramestre electricista.	Chefe de equipa de electrónica.	Encarregado de tracção/operador de movimento/encarregado comercial/operador de sala de comando e energia.	Contramestre de oficinas/inspector de obras.	Contramestre ser./sold./torn.	Chefe de serviços	Encarregado de via.

CAPÍTULO V

Áreas profissionais e categorias de chefias

(Em euros)

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60
1.º nível de chefia	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 390,30	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 315,40

Lisboa, 30 de Setembro de 2005.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Carlos Alberto Mineiro Aires, presidente do conselho de gerência.
Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel, vogal do conselho de gerência.
Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres, vogal do conselho de gerência.
José Maria Franco O'Neill, vogal do conselho de gerência.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, vice-secretário-geral.
Francisco Manuel Vaz Peres, secretário nacional.
Iolanda Vanessa Antas Neves, secretária nacional.

Pelo SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano:

Joaquim Pinto, presidente da direcção.
Luís Carlos Conceição Matias Franco, vice-presidente da direcção.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa:

Manuel da Silva Marques, presidente da direcção.
Francisco Paulo Barreiros Rabino, vice-presidente da direcção.

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

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Texto consolidado

Aos 30 dias do mês de Setembro de 2005, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano de Lisboa, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTd — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.^a deste AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P.,

prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1518 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até ao dia 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — A revisão do AE iniciar-se-á quando uma das partes promover a sua denúncia parcial ou total.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com a apresentação de uma proposta com a indicação das cláusulas que se pretendem rever até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Obrigações da empresa e garantias do trabalhador

A empresa obriga-se a:

1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal,

nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações;

- 2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 14.^a);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;
- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na empresa;
- 8) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da empresa

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo;

- 2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;
- 6) Acompanhar com interesse e dedicação os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;
- 8) Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa aquando da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que:

- a) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
- b) Não sejam reformados.

2 — Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente adquirida.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental

máximo de 60 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 60 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais e chefias

Cláusula 10.^a

Quadro de pessoal da empresa

1 — O quadro permanente da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes, compete à empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores não chefias abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Existindo categorias profissionais que enquadrem mais de uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a empresa e a associação sindical respectiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções quer do nível salarial em que será integrada.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de chefia os referidos no anexo III, parte II, capítulo IV. As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, parte II, capítulo IV, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

CAPÍTULO V

Formação, acesso e reconversão profissional

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem, bem como a informação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional.

Cláusula 14.^a

Reconversão profissional

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e ou psicológico da medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão, nos precisos termos do regulamento que as partes outorgantes se propõem elaborar no prazo de 60 dias após a publicação do presente AE.

CAPÍTULO VI

Regime de promoções e acessos

Cláusula 15.^a

Regime de promoções e acessos

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo III.

CAPÍTULO VII

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se por período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, com exceção dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície, sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos, que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes, à superfície só não interrompe o referido horário de trinta e sete horas e trinta minutos semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

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

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste.

5 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas. A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8 — Os maquinistas terão um tempo de tripulação previsto em gráfico de três horas dentro de cada um dos dois períodos de trabalho diários. Somente os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excepcional. O restante tempo será cumprido em situação de reserva.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar e trabalho nocturno

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, duzentas horas/anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5 — a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100%.

c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100%.

6 — Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o 1.º dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço, ou 50 anos de idade, em regime de trabalho nocturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho nocturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro

horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

Cláusula 20.^a

Subsídio de turno

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de € 47,78, actualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no n.º 3;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- c) O montante de subsídio de turno devido nos termos do n.º 1 será pago por inteiro sempre que o trabalhador tenha completado 11 dias de efectiva prestação de trabalho. Os dias de férias, para esse efeito, equivalem a dias de efectiva prestação de trabalho;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem completado menos de 11 dias de efectiva prestação de trabalho, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea b);
- e) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio.

CAPÍTULO IX

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal, e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa. Excepcionalmente, haverá horários cuja referida coincidência será às 5.^a e 6.^a semanas.

3 — a) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

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

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados com um acréscimo de 100%, desde que se trate de dias feriados efectivamente trabalhados.

5 — Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado coincidente com dia de folga ²/₃₀ da retribuição mensal, excepto se se tratar de sábados e domingos ou o trabalhador se encontrar em situação de baixa.

6 — Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

7 — Sempre que hajam pontes não compensadas, os trabalhadores que, pela natureza do serviço, não possam descansar no dia da ponte gozarão um dia junto à folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

8 — Aos trabalhadores que estejam em serviço efectivo nos dias de Natal, ano novo e Páscoa serão as horas correspondentes a estes dias abonadas com um acréscimo de 25%.

Cláusula 22.^a

Férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano da admissão, a um período de férias correspondente a dois dias úteis de férias, e correspondente subsídio, por cada mês de serviço efectivo prestado nesse ano.

3 — As férias terão sempre início no 1.º dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

4 — *a)* Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias será assegurado um período mínimo de 12 dias úteis de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal. O período mínimo de 12 dias úteis de férias poderá ser acrescido de mais 2 dias úteis, a pedido expresso do trabalhador.

b) Sem prejuízo da alínea anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria.

c) O gozo de férias, total ou parcialmente, no 1.º trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

5 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:

- a)* Sempre que goze 4 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 1 dia útil;
- b)* Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis;
- c)* Sempre que goze 12 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis;
- d)* Sempre que goze 16 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 4 dias úteis;
- e)* Sempre que goze 20 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 5 dias úteis.
- f)* Sempre que goze a totalidade do período de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 6 dias úteis.

6 — Aos dias de férias previstos no n.º 1 podem acrescentar dias de férias suplementares se, no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou,

faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

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

7 — Para efeitos de aplicação do disposto no n.º 6, não são consideradas as seguintes situações:

- a)* Férias;
- b)* Tolerância de ponto;
- c)* Descanso compensatório;
- d)* Medicina do trabalho;
- e)* Acidentes de trabalho;
- f)* Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- g)* Deslocações em serviço;
- h)* Licença de parto;
- i)* Licença parental;
- j)* Luto;
- l)* Cumprimento de obrigações legais;
- m)* Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- n)* Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
- o)* Aniversário natalício do trabalhador;
- p)* Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- q)* Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

8 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

9 — *a)* A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa.

b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os respectivos delegados sindicais.

c) A empresa obriga-se a respeitar o direito do trabalhador de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

10 — Podem acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

11 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

12 — *a)* No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente

de gozar o direito a férias já vencido terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

b) No ano de regresso ao trabalho o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

13 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

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

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

15 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50% dos dias úteis de férias.

16 — No caso de a empresa obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 23.^a

Faltas — Princípios gerais

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo v).

Cláusula 24.^a

Abandono do trabalho

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada carta registada com aviso de recepção com vista a conhecerem-se as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta ao referido aviso, no prazo de 15 dias úteis, será considerado abandono do trabalho, equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar

de maneira inequívoca a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — O não cumprimento por parte da empresa do disposto no n.º 1 inibe esta de invocar a cessação do contrato em comunicação registada.

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo II.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais efectivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 26.^a

Anuidades

1 — Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades de montante igual a 0,55% da remuneração mensal correspondente ao nível mais elevado da tabela salarial.

2 — Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, cinco anos de antiguidade.

Cláusula 27.^a

Prémio de assiduidade

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de € 60.

2 — Tem direito ao prémio referido no número anterior o trabalhador que, no decurso do mês respectivo, não exceder cinco horas de falta.

3 — Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos três respectivos meses terão direito a um acréscimo de 25% do valor da totalidade do prémio mensal.

4 — O prémio mensal referido no n.º 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no n.º 3 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.

5 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2, não integram o conceito de falta as seguintes situações:

- a) Férias;
- b) As necessárias para cumprimento de obrigações legais;

- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina ao serviço da empresa;
- d) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;
- e) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, membro da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;
- f) As dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções;
- g) As dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República e a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais;
- h) Luto;
- i) Aniversário natalício do trabalhador;
- j) Doação de sangue;
- k) As dadas por motivo de amamentação e aleitação;
- l) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- m) As dadas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante.

Cláusula 28.^a

Regime de agente único

1 — Para os efeitos do disposto na presente cláusula, entende-se em regime de agente único a condução até seis carruagens.

2 — Os maquinistas em regime de agente único e os maquinistas de manobras têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30% do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades.

3 — O subsídio referido no número anterior é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de quilometragem

1 — Aos maquinistas em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem, em função do espaço percorrido, de € 0,12 por cada quilómetro percorrido, o qual será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2 — O subsídio de quilómetros é pago 14 meses por ano, sendo o número de quilómetros relativos ao 12.º, 13.º e 14.º meses encontrado com base na média individual dos três melhores meses trabalhados dos 12 meses anteriores, valor com indexação à tabela salarial.

3 — Se a aplicação da percentagem da tabela salarial não for suficiente para permitir a alteração do montante unitário do subsídio, no ano seguinte essa percentagem será adicionada à que resultar do processo negocial por forma a permitir a actualização.

No entanto, apenas será considerada na parte suficiente para permitir a evolução do valor, sendo que a percentagem de alteração remanescente se acumulará com a resultante da actualização do ano seguinte.

Cláusula 30.^a

Subsídio de limpezas técnicas

1 — Aos oficiais serralheiros mecânicos, electricistas, electromecânicos, torneiros mecânicos, pintores, estofadores, carpinteiros, pedreiros, ferramenteiros, operadores de máquinas de lavar a jacto e a vapor, canalizadores, soldadores, técnicos de electrónica e técnicos auxiliares com função de mecânicos operadores de máquinas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

Subsídio de ajuramentação

1 — Aos fiscais é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Subsídio de acréscimo de função

1 — Aos operadores de linha e aos agentes de tráfego é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Subsídio de salubridade

1 — Aos oficiais de via é atribuído um subsídio mensal no montante de € 161,85.

2 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

3 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Subsídio de conservação

1 — Aos motoristas é atribuído um subsídio mensal no montante de € 67,96.

2 — Aos motoristas de CG é atribuído um subsídio mensal no montante de € 97,23.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores são considerados remuneração de trabalho e integrarão, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e Natal.

4 — Os montantes estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula serão actualizados na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o presente AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Subsídio de função

1 — É atribuído aos trabalhadores que detenham a categoria de técnico auxiliar, técnico administrativo, desenhador, projectista, técnico-adjunto, coordenador técnico, técnico principal, factor, operador de estação, oficial, auxiliar, cobrador de tesouraria, fiel de armazém, secretário, secretário de administração e enfermeiro, com excepção daqueles que já detenham outro subsídio inerente à função desempenhada, um subsídio mensal no montante de € 67,96.

2 — É atribuído aos maquinistas de manobras um subsídio mensal no montante de € 67,96.

3 — Este subsídio é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor por hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

4 — O montante estabelecido será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100% do valor hora respectivo.

Cláusula 37.^a

Fundo de reserva para falhas de dinheiro

1 — A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verificarem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2 — Este fundo funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verificarem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal, compreendendo a remuneração fixa e as anuidades respectivas.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 39.^a

Poder disciplinar

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da lei e do regulamento anexo ao presente acordo (anexo VI).

CAPÍTULO XIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 41.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber, sem prejuízo do disposto no AE quanto à reconversão profissional;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Cessação por acordo

1 — A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — A cessação do contrato por acordo deve constar sempre de documento escrito, onde se mencione expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a lei.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da empresa tem de resultar sempre de justa causa.

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no anexo VI.

4 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

5 — Sendo o despedimento ilícito, a empresa é condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 7, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

6 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

7 — Em substituição de reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a quatro meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 44.^a

Extinção do contrato por decisão do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — 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 de aviso prévio em falta.

Cláusula 45.^a

Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis postos de trabalho cujas categorias, no mínimo, se enquadram no mesmo nível de qualificação.

CAPÍTULO XIV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 46.^a

Protecção na doença

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada.

Ao fim de 365 dias consecutivos, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;

- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;
- c) Pagamento por inteiro da assistência médica.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 47.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

2 — Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

CAPÍTULO XV

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 48.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela segurança social não ultrapasse aquela retribuição.

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 49.^a

Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retribuição, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75%.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 50.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 850, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

CAPÍTULO XVI

Serviços de apoio aos trabalhadores

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.^a

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, à comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — A comissão de higiene e segurança no trabalho é de composição paritária.

4 — A comissão de higiene e segurança no trabalho rege-se, além da legislação geral aplicável, pelo regulamento de higiene e segurança no trabalho que constitui o anexo IV do AE.

Cláusula 52.^a

Serviço de bar e refeitório

1 — O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de € 9,56.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de € 2.

3 — Este subsídio será prestado em situação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados ou dias equiparados, desde que, no mínimo, de cinco horas. Na situação de trabalho suplementar fora do período normal de trabalho diário, no mínimo de quatro horas.

Cláusula 53.^a

Transportes

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família, ou se encontrem incapacitados.

2 — Até 30 de Junho de 2005, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 e as 7 horas receberão um subsídio diário para transporte no valor de 300% sobre o custo do litro da gasolina de valor

mais elevado conhecido no mercado, arredondado à meia dezena superior de cêntimo do euro, sendo o último valor sempre irredutível.

3 — A partir do dia 1 de Julho de 2005, os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 e as 7 horas receberão um subsídio diário para transporte correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da Administração Pública, multiplicado por 12,5 km.

4 — Este subsídio será actualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

Cláusula 54.^a

Disposições gerais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Categorias profissionais

Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira — Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
17			A3. B6.		A5. B5.
16			A2. B5.		A4. B4.
15			A1 — Técnico principal. A1 — Coordenador técnico. B4.		A3. B3.
14		A6.	B3. C3. D8.		A2. B2. C5.
13	A5. B5. C5.	A5.	B2. C2. D7.		A1 — Secretário de administração. B1 — Enfermeiro. C4.
12	A4. B4. C4.	A4.	B1 — Projectista. C1 — Técnico-adjunto. D6.		C3.
11	A3. B3. C3. D5.	B6.	D5.	A6.	D5.
10	A2. B2. C2. D4. F8.	A3. B5.		A5.	C2. D4. E5.

Carreira — Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/desenho/administrativa	Via	Diversos
9	A1 — Maquinista. A1 — Maquinista de manobras. B1 — Fiscal. C1 — Operador de linha. D3. E5. F7.	A2. B4.	D4.	A4.	C1 — Secretário. D3. E4. F5. G5. H6. I9.
8	D2. E4. F6.	A1 — Técnico de electrónica. B3.	D3.	A3.	D2. E3. F4. G4. H5. I8.
7	D1 — Agente de tráfico. E3. F5.	B2.	D2.	A2.	D1 — Motorista CG. E2. F3. G3. H4. I7.
6	E2. F4.	B1 — Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador M. L. J. e vapor).	D1 — Técnico auxiliar. D1 — Técnico administrativo. D1 — Desenhador.	A1 — Oficial via.	E1 — Motorista. F2. G2. H3. I6.
5	E1 — Factor. F3.				F1 — Fiel de armazém. G1 — Cobrador de tesouraria. H2. I5.
4	F2.				H1 — Auxiliar. I4.
3	F1 — Operador de estação.				I3.
2					I2.
1					I1 — Oficial.

Carreira técnica/desenho/administrativa

A. Coordenador técnico:	(14)	A1	A2	A3				
A. Técnico principal:	(14)	A1	A2	A3				
B. Projectista:	(31)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	
C. Técnico-adjunto:	(14)	C1	C2	C3				
D. Técnico auxiliar:	(45)	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7 D8
D. Técnico administrativo:	(45)	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7 D8
D. Desenhador:	(45)	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7 D8

A. Coordenador técnico:

A1 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } (1)}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } (1)}$ A3.

A. Técnico principal:

A1 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } (1)}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } (1)}$ A3.

B. Projectista:

B1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ B2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B6.

C. Técnico-adjunto:

C1 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C3.

D. Técnico auxiliar:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ D2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D6 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D7 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D8.

D. Técnico administrativo:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ D2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D6 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D7 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D8.

D. Desenhador:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ D2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D6 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D7 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D8.

⁽¹⁾ Num máximo de seis anos de permanência.

⁽²⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de manutenção

A. Técnico de electrónica: (31) A1 A2 A3 A4 A5 A6

B. Oficial: (31) B1 B2 B3 B4 B5 B6

(serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro e operador de máquinas de lavar a jacto e a vapor).

A. Técnico de electrónica:

A1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A6.

B. Oficial:

B1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ B2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B6.

⁽¹⁾ Num máximo de seis anos de permanência.

⁽²⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de operações e comercial

A. Maquinista: (24)

A. Maquinista de manobras: (24)

B. Fiscal: (24)

C. Operador de linha: (24)

D. Agente de tráfego: (24)

E. Factor: (24)

F. Operador de estação: (45)

A1 A2 A3 A4 A5
A1 A2 A3 A4 A5
B1 B2 B3 B4 B5
C1 C2 C3 C4 C5
D1 D2 D3 D4 D5
E1 E2 E3 E4 E5
F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8

A. Maquinista:

A1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A5.

A. Maquinista de manobras:

A1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A5.

B. Fiscal:

B1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ B2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B5.

C. Operador de linha:

C1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ C2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C5.

D. Agente de tráfego:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ D2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D5.

E. Factor:

E1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ E2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E5.

F. Operador de estação:

F1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ F2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F6 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F7 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F8.

⁽¹⁾ Num máximo de seis anos de permanência.

⁽²⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira de via

A. Oficial de via:

(31) A1 A2 A3 A4 A5 A6

A. Oficial de via:

A1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A6.

⁽¹⁾ Num máximo de seis anos de permanência.

⁽²⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

Carreira diversos

A. Secretário de administração:

(24) A1 A2 A3 A4 A5

B. Enfermeiro:

(24) B1 B2 B3 B4 B5

C. Secretário:

(24) C1 C2 C3 C4 C5

D. Motorista CG:

(24) D1 D2 D3 D4 D5

E. Motorista:

(24) E1 E2 E3 E4 E5

F. Fiel de armazém:

(24) F1 F2 F3 F4 F5

G. Cobrador de tesouraria:

(24) G1 G2 G3 G4 G5

H. Auxiliar:

(31) H1 H2 H3 H4 H5 H6

I. Oficial:

(45) I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8

A. Secretário de administração:

A1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ A2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ A5.

B. Enfermeiro:

B1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ B2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ B5.

C. Secretário:

C1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ C2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ C5.

D. Motorista CG:

D1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ D2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ D5.

E. Motorista:

E1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ E2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ E5.

F. Fiel de armazém:

F1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ F2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ F5.

G. Cobrador de tesouraria:

G1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ G2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ G3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ G4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ G5.

H. Auxiliar:

H1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ H2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ H3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ H4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ H5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ H6.

I. Oficial:

I1 $\xrightarrow{3 \text{ pontos } ^{(2)}}$ I2 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I3 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I4 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I5 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I6 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I7 $\xrightarrow{7 \text{ pontos } ^{(1)}}$ I8.

⁽¹⁾ Num máximo de seis anos de permanência.

⁽²⁾ Num máximo de dois anos de permanência.

ANEXO II
Tabela salarial 2005
AE — I

(Em euros)	
Nível	Vencimento
1	611,20
2	646,70
3	680,70
4	699
5	716,20
6	735,60
7	759,70
8	787,90
9	829,70
10	898,20
11	956,70
12	1 014,20
13	1 092,60
14	1 177,50
15	1 279,30
16	1 415,20
17	1 581,20

ANEXO III
Regulamentos de carreiras

PARTE I

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores não chefias

Cláusula 1.^a

Âmbito

As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais não chefias abrangidas pelo AE-I.

Cláusula 2.^a

Conceitos fundamentais

1 — Por «carreira profissional» entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2 — Por «categoria profissional» entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si integradoras do objecto da prestação do trabalho.

3 — Por «promoção» (evolução vertical) entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e ou responsabilidades.

4 — Por «progressão» (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

5 — Por «escalão de remuneração» entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

6 — Por «mudança de categoria» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente, ou não, à mesma carreira.

7 — Por «mudança de carreira» entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira.

8 — O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respectiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.

9 — Por «trabalhador promovível» entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:

- a) Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;
- b) Tenha obtido, no mínimo, três vezes a classificação A no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 3.^a

Critérios de promoção

1 — A promoção para uma categoria superior encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/ comportamentos);
- b) Potencial;
- c) Experiência;
- d) Outros requisitos específicos.

2 — O acesso a categorias superiores ocorre por concurso interno, excepto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.

3 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se pelas regras constantes das cláusulas 5.^a e 6.^a e no capítulo seguinte.

Cláusula 5.^a

Critérios de progressão/princípios de carreira aberta

1 — Anualmente, por força do processo de avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos aos trabalhadores, de acordo com as regras definidas no capítulo II. A progressão na categoria ocorre quando o trabalhador acumula 7 pontos, com as excepções constantes dos números seguintes.

2 — Nas categorias profissionais em que existam quatro ou mais graus, a progressão do 1.º para o 2.º grau ocorrerá quando o trabalhador acumular, nos termos

do n.º 1 da presente cláusula, 3 pontos, ou quando perfizer dois anos na categoria.

3 — Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no n.º 1, após seis anos de permanência no grau da categoria, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

4 — Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respectiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente regulamento de carreiras.

5 — Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada 3 pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho, auferirão uma remuneração equivalente a um terço da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou, tratando-se de trabalhadores posicionados no último nível da tabela salarial do presente AE, entre o seu nível e o nível salarial imediatamente inferior.

6 — As progressões que ocorrerem de acordo com o estabelecido nos números anteriores produzirão sempre os seus efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação do desempenho que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 6.^a

Mudança de carreira

1 — Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão passar a auferir uma retribuição inferior.

2 — Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de três anos, excluindo-se os casos, devidamente comprovados, motivados por razões de natureza médica.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão de desempenho

Cláusula 7.^a

Objectivos

1 — A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador efectuada pelas suas chefias.

2 — A avaliação do desempenho visa, ainda, possibilitar:

- a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos

mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

- c) A melhoria da comunicação no seio da empresa;
- d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidades de formação e para orientação das respectivas acções;
- e) Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

Cláusula 8.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o capítulo I.

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até finais de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.

3 — Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a quatro meses. Exceptuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 9.^a

Competências

1 — É da competência da empresa:

- a) Elaborar, de acordo com os factores de avaliação e respectivas ponderações definidas no presente regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;
- b) Coordenar o processo anual de avaliação do desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional, à luz do disposto no regulamento de carreiras;
- c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística, versando, ainda, como informação adicional os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;
- d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e à Comissão de Trabalhadores.

2 — É da competência do director de cada órgão:

- a) Garantir o normal decurso do processo;
- b) Atribuir as classificações e pontos correspondentes no final do processo.

3 — É da competência da hierarquia de cada trabalhador:

- a) Hierarquia directa:
 - i) Proceder em função dos objectivos do regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;

- ii) Avaliar o trabalhador, assinalando na ficha de avaliação a respectiva entrada valorativa de cada factor de avaliação;
- iii) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de autoavaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;
- iv) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação em como tomou conhecimento;

b) Hierarquia de segundo nível:

- i) Analisar, com a chefia directa, e homologar a avaliação feita a cada trabalhador;
- ii) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;
- iii) Remeter à Direcção de Recursos Humanos, até ao final do mês de Janeiro, os elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.

4 — É de competência das associações sindicais:

- a) Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação dos sistemas de avaliação do desempenho;
- b) Propor ou dar acordo a:
 - i) Eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus factores descritivos e respectivas ponderações;
 - ii) Eventuais alterações no sistema de homogeneização;
 - iii) Outras alterações no sistema de avaliação do desempenho, visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados;
- c) Analisar, conjuntamente com a empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 10.^a

Metodologia

1 — Compete às chefias directas a avaliação do desempenho.

2 — A avaliação do desempenho compreende:

- a) Entrevista de avaliação (avaliação qualitativa);
- b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho (avaliação quantitativa).

Cláusula 11.^a

Entrevista de avaliação

1 — Anualmente, em Janeiro, terá lugar uma entrevista de avaliação qualitativa do desempenho, conduzida pela chefia directa do trabalhador.

2 — Nessa entrevista, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma autoavaliação do seu desempenho pro-

fissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório síntese da entrevista.

3 — A entrevista de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação do desempenho.

Cláusula 12.^a

Avaliação quantitativa

1 — Em Janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação do desempenho relativamente a cada um dos seus colaboradores.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia preencherá, igualmente, uma ficha de avaliação do desempenho.

3 — As fichas de avaliação, depois de preenchidas, serão remetidas aos recursos humanos, até ao final do mês de Janeiro. Nos casos em que a chefia de segundo nível discordar da avaliação do desempenho feita pela chefia directa, os recursos humanos considerarão a média das pontuações atribuídas.

4 — Os recursos humanos procederão à padronização dos resultados obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$Z_i = (X_i - M) / DP$$

em que:

- Z_i é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;
- X_i é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);
- M é a média da distribuição;
- DP é o desvio padrão da distribuição.

5 — Os resultados padronizados serão enviados aos respectivos directores como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador, face às percentagens definidas para cada nível de avaliação do desempenho.

Cláusula 13.^a

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação em cada factor terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas no âmbito da sua função. A escala a utilizar na classificação em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho integram-se em três grandes áreas, com ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador, e são os seguintes:

- a) Área da qualidade do trabalho desenvolvido (35%):
 - i) Qualidade de trabalho (20%) — avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo

em conta a frequência e gravidade dos erros;

ii) Responsabilidade (15%) — avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade;

b) Área da quantidade do trabalho desenvolvido (30%):

i) Quantidade de trabalho (30%) — avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados;

c) Área das atitudes evidenciadas (35%):

i) Iniciativa (10%) — avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias;

ii) Aperfeiçoamento/formação profissional (5%) — avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correcção dos seus pontos fracos;

iii) Polivalência (5%) — avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional;

iv) Relações humanas no trabalho (5%) — avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho;

v) Colaboração (10%) — avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho;

Cláusula 14.^a

Normas sobre pontuação

1 — Os níveis de avaliação do desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:

Classificação A — 3 pontos (15%);
Classificação B — 2,5 pontos (20%);
Classificação C — 2 pontos (35%);
Classificação D — 1,5 pontos (25%);
Classificação E — 1 ponto (5%).

2 — As percentagens referenciadas no número anterior deverão entender-se como mínimo para os níveis A, B e C e máxima para o nível E.

3 — As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação do desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que no período a que se reporta a avaliação tenham um período de desempenho efectivo mínimo de quatro meses.

4 — A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efectuar-se ao nível de

departamento, desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.

5 — Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por Zi, essa alteração deverá ser fundamentada.

6 — Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 15.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do director do órgão respectivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.

2 — Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do n.º 5 da cláusula 14.^a, aquela será apreciada directamente pelo conselho de gerência, presentes os elementos constantes do processo respectivo.

3 — Deve ser comunicada ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

Cláusula 16.^a

Supervisão do sistema de avaliação e gestão de desempenho

1 — É da competência da Direcção de Recursos Humanos a supervisão da aplicação do sistema de avaliação e gestão do desempenho.

2 — Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foi conduzida a entrevista de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

Cláusula 17.^a

Situações particulares

1 — Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação do desempenho será da responsabilidade da chefia do segundo nível.

2 — Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função há menos de um ano:

a) Em caso de transferência de outra unidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada da avaliação atribuída pelas duas chefias em função do

tempo — meses — em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, excepto se numa das áreas não houver um mínimo de quatro meses de efectiva prestação de serviços;

- b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, seis meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;
- c) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há pelo menos quatro meses e menos de seis meses, será avaliado numa escala de E a B (excepcionando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).

3 — Nos casos em que ocorram mudanças de categoria nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, excepto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1 — Carreira de operações e comercial

A — *Maquinista (A1, A2, A3, A4 e A5)*. — Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, cumprindo os diagramas de marcha estabelecidos; prepara, inspecciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; acciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à central de movimento, aos operadores de linha e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme activados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adoptando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores de energia e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço.

A — *Maquinista de manobras (A1, A2, A3, A4 e A5)*. — Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efectuando em particular manobras nos parques de material e oficinas; colabora com as chefias na coordenação das manobras necessárias à manutenção do material circulante, estabelecendo os contactos com todas as entidades envolvidas no estabelecimento de itinerários, nomeadamente com o posto de comando central, por forma que estas se efectuem com a máxima segurança e brevidade possível; prepara, inspecciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; opera, sempre que necessário, o comando dos itinerários

da via de ensaios; recebe e fornece informações de e para a central de movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, aos operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detectadas durante o serviço e colabora na desempacagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; comanda, sempre que necessário, a abertura e fecho dos portões da oficina; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efectuando o seu abastecimento; activa, por botoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares; conduz as viaturas de serviço destinadas ao transporte das equipas de assistência em situação de emergência à linha.

B — *Fiscal (B1, B2, B3, B4 e B5)*. — Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do metropolitano, como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta autos de notícia em casos de infracção e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que necessário controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; procede à contagem de clientes, colaborando no controlo estatístico do processo de fiscalização; colabora no processo de controlo da qualidade do serviço prestado, designadamente através de apoio aos clientes na utilização dos equipamentos de venda, de controlo de entradas e de informação, na verificação do estado de operacionalidade e conservação destes equipamentos e na aferição do estado de limpeza de estações e comboios. Pode prestar serviço no exterior, nomeadamente, em tribunais, PJ e PSP.

C — *Operador de linha (C1, C2, C3, C4 e C5)*. — Assegura a supervisão e logística de uma estação principal e ou secundária; presta apoio operacional à circulação no troço correspondente, procedendo, nomeadamente, à operação local ou telecomandada de equipamentos, de acordo com as instruções do posto de comando central, bem como à expedição de comboios em situação de avaria, sem carácter de continuidade. Exerce a vigilância das instalações, equipamentos e material circulante estacionado; supervisa os serviços de limpeza e segurança; assegura a abertura e encerramento da estação; efectua o registo, comunica e acompanha a resolução de ocorrências e elabora os demais suportes administrativos e de gestão; garante, nas condições estabelecidas, o acesso aos trabalhadores da manutenção nocturna; presta informações e assistência ao cliente. À excepção das estações terminais, presta assistência aos equipamentos de suporte à operação e aos de venda e controlo de títulos de transporte, garantindo o seu normal funcionamento e providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias fora do seu âmbito de intervenção. Apoia o cliente na aquisição de títulos de transporte, através do recurso às máquinas

automáticas, ou, na sua indisponibilidade, por avaria, falta de trocos ou reprogramação do tarifário, no respeitante a títulos ML, nas bilheteiras, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas.

D — Agente de tráfego (D1, D2, D3, D4 e D5). — Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente, prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efectua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respectivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afectos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as instruções do posto de comando central, com excepção do estabelecimento de itinerários; supervisa a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos e informa sobre os serviços de vigilância; efectua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

E — Factor (E1, E2, E3, E4 e E5). — Procede ao comando da abertura e do fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; zela pela segurança dos passageiros em condições de circulação normal e anómalas; dá o sinal de partida ao maquinista; recebe e fornece informações à central de movimento, a operadores de linha, ao maquinista e aos passageiros; inspeciona as composições, verificando os instrumentos e equipamentos complementares, de modo a garantir a operacionalidade e segurança do material circulante; colabora nas manobras de arrumação e ensaio dos comboios. Pode passar autorização escrita ao maquinista para marcha especial.

F — Operador de estação (F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7 e F8). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de agulheiro — procede à execução de manobra dos aparelhos de via (agulhas) de comando manual no PMO, de acordo com as instruções da central de movimento; zela pelo bom funcionamento dos aparelhos de manobra; efectua a vigilância e controla o acesso às linhas electrificadas (impedindo o acesso a pessoas não habilitadas a circular nessas zonas) e aos comboios estacionados; dá indicações aos maquinistas sobre o estado dos aparelhos de via (agulhas), tendo em vista as manobras em movimentos de oficinas ou de trabalhos;

Função de ajudante de movimento — efectua a vigilância dos equipamentos e instalações; procede à abertura e encerramento das estações; procede a mudanças e a arrumações de mobiliário e equipamentos na sua área orgânico-funcional; presta apoio ao pessoal da sua área orgânico-funcional em serviço nas estações; procede ao transporte e entrega de objectos e documentos entre os diversos órgãos da empresa; procede em situações pontuais a limpezas nas instalações

e nos comboios em serviço de passageiros; procede à afixação e à retirada de informação temporária destinada ao público; efectua os registos que lhe forem solicitados pela CM; presta ao público informações de carácter geral.

2 — Carreira de manutenção

A — Técnico de electrónica (A1, A2, A3, A4, A5 e A6). — Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

B — Oficial serralheiro mecânico, electricista, electro-mecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro, operador de máquinas de lavar a jacto e a vapor (B1, B2, B3, B4, B5 e B6). — Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de electricidade, serralharia, electromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem e ou carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efectua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respectivo transporte; efectua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afectos.

O oficial ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efectua a respectiva limpeza e manutenção.

O operador de máquina de lavar a jacto e a vapor ou outras procede à lavagem de peças e equipamentos; pode ainda operar com sistemas de transporte.

3 — Carreira técnica/desenho/administrativa

A — Técnico principal (A1, A2 e A3). — Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados.

Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

A — Coordenador técnico (A1, A2 e A3). — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisa a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

B — Projectista (B1, B2, B3, B4, B5 e B6). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou ela-

boração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

C — *Técnico-adjunto (C1, C2 e C3)*. — Executa tarefas de elevada exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores.

D — *Técnico auxiliar (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7 e D8)*. — Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

D — *Técnico administrativo (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7 e D8)*. — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente, os registos, o arquivo e, quando necessário, a dactilografia e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; assegura o atendimento respeitante à sua área funcional. Pode eventualmente efectuar ainda, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como o pagamento quando necessário.

D — *Desenhador (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7 e D8)*. — Executa, no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade; ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.

4 — Carreira de via

A — *Oficial de via (A1, A2, A3, A4, A5 e A6)*. — Executa tarefas no domínio da via férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica

as necessidades de manutenção detectadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; intervéem excepcionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara, entrega, recebe, controla e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afectas; efectua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afectos, bem como dos rodados dos *charriots*, *lorrys* e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem, colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham que ser transportados por via férrea.

5 — Carreira de diversos

A — *Secretário de administração (A1, A2, A3, A4 e A5)*. — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado inerentes ao funcionamento do conselho de gerência.

B — *Enfermeiro (B1, B2, B3, B4 e B5)*. — Executa tarefas da enfermagem no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; efectua a actualização dos arquivos de saúde; verifica o funcionamento dos equipamentos e as existências dos materiais básicos do sector de saúde.

C — *Secretário (C1, C2, C3, C4 e C5)*. — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado inerentes à área orgânico-funcional em que se encontra integrado.

D — *Motorista CG (D1, D2, D3, D4 e D5)*. — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, efectuando a sua limpeza exterior e interior.

E — *Motorista (E1, E2, E3, E4 e E5)*. — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, efectuando a sua limpeza exterior e interior; orienta e supervisiona as operações de carga e descarga de materiais/equipamentos que transporta; pode receber e entregar expediente de carácter urgente.

F — *Fiel de armazém (F1, F2, F3, F4 e F5)*. — Assegura a recepção, armazenamento, conservação, distribuição e manuseamento dos materiais do armazém; executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente carga, descarga, transporte, acondicionamento, arrumação e manuseamento de materiais, por meios manuais ou mecânicos; procede ao controlo das entradas e saídas desses materiais, mantendo sempre actualizado o respectivo inventário; efectua a limpeza das estruturas e das instalações do armazém, quando seja necessário; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário, incluindo montagem de estruturas na sua área orgânico-funcional; efectua a manutenção e limpeza corrente do equipamento utilizado no armazém; realiza inventários.

G — *Cobrador de tesouraria (G1, G2, G3, G4 e G5)*. — Executa, confere e controla pagamentos, recebimentos

e depósitos, em instalações da empresa ou no exterior, mediante entrega ou recebimento de documentos de quitação. Prepara os cartões de passes e selos e entrega-os nos postos de venda. Recolhe receitas nos postos de venda da rede fazendo a respectiva contagem. Recolhe e entrega os trocos e depósitos adicionais de trocos. Pode efectuar registos diversos e processamento de texto.

H — Auxiliar (H1, H2, H3, H4, H5 e H6). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.

I — Oficial (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8 e I9). — Executa o conjunto de tarefas inerentes à sua função:

Função de auxiliar de limpeza — procede à limpeza das instalações da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado; colabora na mudança e ou arrumações internas de mobiliário na sua área orgânico-funcional;

Função de caixa de refeitório — procede à venda e controlo de senhas de refeitório e bar, bem como à embalagem, arrumação e venda de artigos de bar; procede à limpeza dos equipamentos com que opera; efectua registos inerentes à sua actividade, utilizando meios manuais ou informáticos, podendo fazer processamento de texto;

Função de jardineiro — procede à jardinagem e limpeza dos espaços verdes da empresa; procede ao acompanhamento de profissionais de jardinagem contratados no exterior pela empresa;

Função de telefonista — procede ao estabelecimento e recebimento de chamadas telefónicas, prestando, sempre que solicitado, informações de carácter geral; efectua registos inerentes à sua actividade; recepção de mensagens e posterior envio aos destinatários;

Função de operador reprográfico — procede à reprodução e encadernação de documentos, operando com o equipamento adequado; pode proceder à mudança e ou arrumações internas de mobiliário na sua área orgânico-funcional.

PARTE II

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores de chefias

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreira de chefia, aplicável a todos os titulares de funções de chefia existentes no Metropolitan de Lisboa.

2 — Consideram-se de chefia todas as funções de enquadramento às quais não correspondam postos de estrutura.

Cláusula 2.^a

Categorias de chefia

1 — As categorias de chefia serão definidas por dois componentes: título hierárquico e área profissional.

2 — Os títulos hierárquicos são os que constam do capítulo IV (áreas profissionais e categorias de chefia), correspondendo a um máximo de dois níveis de enquadramento em cada área profissional.

3 — A área profissional define o domínio em que o titular exerce a sua actividade. Serão consideradas as áreas administrativa, desenho, electricidade, electrónica, exploração, serralharia e afins, obras e oficinas, técnica e de apoio e via.

Cláusula 3.^a

Acessos

1 — A nomeação para o desempenho de funções de chefia encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/comportamentos);
- b) Potencial;
- c) Experiência;
- d) Outros requisitos específicos.

2 — A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao director do órgão em causa.

Cláusula 4.^a

Período de tirocínio

1 — A nomeação para o desempenho de funções para o 1.º nível de chefia será sempre precedida de um período de tirocínio.

2 — Esse período seguir-se-á à formação ministrada para o desempenho das funções, se a ela houver lugar, e terá a duração de seis meses.

3 — Durante aquele período, o tirocinante mantém a sua categoria no âmbito do regulamento de carreiras de origem, sendo remunerado nos termos previstos para a categoria para a qual decorre o tirocínio.

4 — Face ao desempenho evidenciado no período de tirocínio, o tirocinante será nomeado ou não para a função.

5 — Após a nomeação, o período de tirocínio será considerado, para todos os efeitos, como de exercício efectivo de funções.

Cláusula 5.^a

Remuneração

1 — A remuneração correspondente a cada categoria de chefia encontra-se fixada no capítulo V.

2 — Aos trabalhadores aos quais é aplicável o presente regulamento será atribuído um subsídio de chefia,

correspondente a 18 % do vencimento da categoria, com incidência nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os colaboradores integrados no presente regulamento terão o seu desempenho avaliado anualmente, de acordo com as disposições constantes do capítulo II, tendo em conta o desempenho planeado para o período.

2 — Na avaliação do desempenho serão os seguintes os factores a utilizar:

- a) Eficácia no cumprimento dos objectivos;
- b) Capacidade de inovação e iniciativa;
- c) Capacidade de formação da sua equipa;
- d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis;
- e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa;
- f) Desenvolvimento profissional;
- g) Relacionamento humano na equipa de trabalho.

3 — No processo de avaliação do desempenho, além da chefia directa e da chefia indirecta, quando exista, intervirá o director do órgão a que o titular de posto de chefia em causa esteja afecto e, eventualmente, outros elementos da estrutura hierárquica que aquele indicar.

Cláusula 7.^a

Plano individual de necessidades de formação

1 — É da responsabilidade do director de cada órgão, sob proposta da hierarquia, após a conclusão do processo anual de avaliação e gestão do desempenho, e complementarmente à fixação de objectivos e de critérios de eficiência/eficácia, definir um plano individual de necessidades de formação para cada titular de função de chefia.

2 — O plano individual de necessidades de formação deverá conter informação sobre aspectos do desempenho a melhorar, sobre as competências profissionais a desenvolver e sobre quais os vectores formativos mais indicados para cada caso.

3 — O plano individual de necessidades de formação deve ter em conta a previsão das necessidades de titulares de funções de chefia.

Cláusula 8.^a

Desenvolvimento de carreira

1 — A empresa assegurará uma política de desenvolvimento de carreira, na qual se especificará:

- a) A previsão das necessidades de titulares de funções de chefia, com actualização anual;
- b) Os perfis de formação e profissionais considerados mais adequados para cada função de chefia.

2 — Aos titulares de funções de chefia, cuja situação profissional seja regida pelo presente regulamento, é garantido o acesso aos cargos de gestão existentes na empresa.

Cláusula 9.^a

Disposição final

1 — Nos casos em que a diferença de vencimento entre as chefias de 1.º nível e as chefias de 2.º nível, ou entre as chefias de 1.º nível e os executantes de nível mais elevado da categoria imediatamente anterior for inferior a 8% da remuneração prevista para a função desempenhada ou a desempenhar, será garantida, através de vencimento de integração, a existência daquele acréscimo mínimo.

2 — Para apuramento da diferença mencionada no número anterior, só serão considerados os executantes efectivamente chefiados por aquela chefia.

3 — Para efeitos de cálculo da diferença de vencimentos serão consideradas apenas as seguintes componentes salariais:

Remuneração base, com expressa exclusão das carreiras abertas e dos prémios de desempenho; Subsídio associado a cada função, calculado pelo valor mais elevado, entendendo-se, como tal, também o subsídio de chefia.

4 — A diferença referida nos números anteriores será calculada anualmente e produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

5 — Sempre que da aplicação dos n.ºs 1 e 2 resultar uma alteração da paridade relativa dos vencimentos definidos, a empresa compromete-se a restabelecer a paridade entre remunerações base, no prazo máximo de seis meses, da seguinte forma:

Tratando-se de categorias inseridas no 1.º nível de chefia, a paridade é restabelecida apenas entre categorias inseridas em áreas profissionais que anteriormente auferiam a mesma remuneração base;

Tratando-se de categorias inseridas no 2.º nível de chefia, a paridade é restabelecida para todas as categorias, independentemente da respectiva área profissional.

6 — Uma vez atribuído, o vencimento de integração referido no n.º 1 diminuirá ou aumentará conforme o somatório das componentes salariais referidas no n.º 3.

7 — O vencimento de integração referido no n.º 1 é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo de valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e Natal.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 10.^a

Âmbito

1 — As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se a todos os titulares de funções de chefia do Metropolitan de Lisboa, tal como estas se encontram definidas no capítulo IV do presente regulamento.

2 — A avaliação do desempenho efectuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os resultados respectivos até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Não serão avaliáveis os titulares de funções de chefia que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período efectivo de desempenho de funções inferior a quatro meses.

Cláusula 11.^a

Objectivos

Com a avaliação e gestão do desempenho das chefias pretende-se:

- 1) Contribuir para aumentar a eficácia e o rigor na gestão das diferentes estruturas orgânicas, através da análise do grau de realização dos objectivos;
- 2) Introduzir um incentivo à excelência no desempenho, através:
 - a) Do incremento do aproveitamento e do desenvolvimento das competências profissionais;
 - b) Do fomento da prática da supervisão profissional, na dupla perspectiva da formação e do controlo;
 - c) Do desenvolvimento do potencial da equipa;
 - d) Da melhoria da qualidade da gestão dos recursos disponíveis;
 - e) Do reconhecer do desempenho individual, fazendo uma apreciação sobre o mesmo e identificando os seus pontos positivos e as suas deficiências;
- 3) Determinar necessidades de formação e de desenvolvimento individuais e ao nível da organização.

Cláusula 12.^a

Metodologia

A avaliação do desempenho é da competência das chefias directas dos avaliados e compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do desempenho;
- b) Processo de supervisão;
- c) Relatório anual de actividade;
- d) Entrevista final de avaliação;
- e) Avaliação quantitativa.

Cláusula 13.^a

Planeamento de desempenho

1 — Para cada função de chefia serão fixadas metas que devem decorrer directamente dos planos de actividade de cada unidade de estrutura.

2 — Essas metas deverão ser definidas sob proposta da hierarquia, contendo os critérios de eficiência/eficácia para cada titular de funções de chefia, até 31 de Dezembro de cada ano.

3 — A aprovação destes elementos, que servirão de base à avaliação do desempenho, é da competência do responsável da unidade orgânico-funcional em que o titular exerce a sua actividade.

Cláusula 14.^a

Processo de supervisão

1 — Compete ao responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais assegurar a implementação e acompanhar o desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia.

2 — O desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia é da responsabilidade da sua hierarquia directa.

3 — Esse processo de supervisão implicará a realização de uma entrevista em cada ano, que decorrerá no início do ano, procedendo-se à análise do desempenho do ano anterior, face ao relatório anual de actividade apresentado, consolidando-se o planeamento do desempenho para o período seguinte.

Cláusula 15.^a

Relatório anual de actividade

No final de cada ano, os titulares de funções de chefia elaborarão um relatório da actividade desenvolvida e de sugestões para melhoria/desenvolvimento do funcionamento da sua equipa, o qual será tido em consideração na avaliação do desempenho e na elaboração do plano de actividades do ano seguinte.

Cláusula 16.^a

Avaliação quantitativa

1 — Anualmente, no decorrer do mês de Janeiro, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, através do preenchimento de uma ficha de avaliação.

2 — Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia directa (chefia indirecta), a ficha de avaliação do desempenho será validada conjuntamente. Nos casos de discordância, a chefia indirecta preencherá uma ficha de avaliação apenas nos factores de avaliação relativamente aos quais a discordância se verifique.

3 — No caso de discordância, a notação a considerar será a média das duas notações atribuídas.

4 — As fichas de avaliação, depois de devidamente preenchidas, deverão ser enviadas ao director respectivo para atribuição de classificação.

Cláusula 17.^a

Factores a utilizar na avaliação

1 — A avaliação quantitativa deverá ser feita procedendo à análise, factor a factor, do desempenho evidenciado pelo colaborador, face ao desempenho planeado. A escala a utilizar em cada factor de avaliação será de 10 a 100.

2 — Os factores a utilizar na avaliação do desempenho têm ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador e são os seguintes:

- a) Eficácia no cumprimento dos objectivos (25%) — objectivos definidos para a equipa de trabalho do titular.

Neste âmbito, devem ser tidas em conta vicissitudes, não controláveis pelo titular, que influenciem os resultados alcançados.

Assume-se que, nos casos em que os objectivos sejam negociados entre o titular e a sua chefia, deve considerar-se, também, o nível de comprometimento/risco assumido pelo titular na negociação dos objectivos para o período de tempo considerado;

- b) Capacidade de inovação e iniciativa (15%) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para, no seio da sua equipa, se conseguirem resolver situações anormais, com soluções inovadoras, e a preocupação e capacidade evidenciada em desenvolver um processo de melhoria contínua de desempenho e dos resultados da equipa.

Este factor deve ser considerado com base nas situações concretas que foram resolvidas criativamente e nas iniciativas que, de facto, foram tomadas para melhorar o desempenho e os resultados da equipa de trabalho. Para isso é fundamental a consideração do relatório de actividades dos titulares;

- c) Capacidade de formação da sua equipa (10%) — avalia a capacidade evidenciada pelo titular para promover o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores. Essa promoção pode ocorrer através do estímulo, de preparação e do posterior aproveitamento da participação em acções formais de formação, através do estímulo à autoformação e através da supervisão profissional que a chefia tenha desenvolvido.

Para consideração deste factor deve ser tido em conta o processo individual de formação dos colaboradores do titular de posto de chefia e o relatório de actividade;

- d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis (20%) — avalia a relação entre os resultados obtidos e os meios utilizados para a obtenção desses resultados.

Tem em consideração a afectação de meios efectuada, tendo por referência o que for definido quando da negociação de objectivos e a comparação feita com exercícios anteriores (esta comparação não é feita em termos de afectação de recursos, mas em termos da relação afectação de recursos/resultados alcançados);

- e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa (10%) — avalia a capacidade evidenciada para gerir o desempenho dos seus colaboradores. Para efectuar essa avaliação deve-se considerar a actividade desenvolvida pelo titular, no sentido de incrementar o desempenho dos seus colaboradores e a variação verificada ao nível dos mal funcionamentos na sua equipa de trabalho.

Dever-se-á ter em conta o relatório das actividades desenvolvidas e os registos da actividade dos titulares no âmbito da avaliação do desempenho;

- f) Desenvolvimento profissional (10%) — avalia a preocupação e a capacidade evidenciadas pelo titular em desenvolver as suas competências.

No âmbito deste factor deve considerar-se o processo individual de formação do titular, as melhorias evidenciadas pelo titular no seu desempenho e a capacidade de autocritica e de perspectivação da resolução dos problemas que revele no relatório de actividades;

- g) Relacionamento humano na equipa de trabalho (10%) — avalia a qualidade do relacionamento interpessoal existente no seio da equipa de trabalho.

No âmbito deste factor deve considerar-se a conflitualidade existente na equipa de trabalho e as iniciativas desenvolvidas pelo titular para contribuir para a melhoria da qualidade no relacionamento interpessoal entre os membros da sua equipa.

Cláusula 18.^a

Classificação

1 — A notação obtida será transformada numa escala de classificação, A, B, C e D, de acordo com as regras definidas no número seguinte.

2 — É da competência do director de cada órgão a atribuição da classificação aos titulares de funções de chefia. Poderá para o efeito consultar o responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais, visando a distribuição equitativa das classificações face, nomeadamente, ao grau de cumprimento dos objectivos de cada uma daquelas unidades.

3 — As classificações atribuídas deverão respeitar, em cada órgão, a seguinte distribuição:

- A — 15 %;
- B — 35 %;
- C — 40 %;
- D — 10 %.

Cláusula 19.^a

Efeitos da avaliação do desempenho

1 — Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte à diferença entre os níveis de vencimentos do primeiro e do segundo níveis de chefia tal como se encontram fixados no capítulo v.

2 — As percentagens a aplicar em função da classificação obtida são as seguintes:

- i) Classificação A — 15 %;
- ii) Classificação B — 10 %;
- iii) Classificação C — 6,25 %;
- iv) Classificação D — 3,75 %.

3 — Os montantes da prestação acima referenciada serão cumuláveis, de ano para ano, até perfazerem o montante correspondente à diferença entre os níveis de vencimento do 1.º e do 2.º níveis de chefia tal como se encontram fixados no capítulo v.

4 — No caso de as diferenças entre os vencimentos dos dois níveis de chefia nas várias áreas profissionais não ser igual, para os efeitos previstos nos números anteriores, ter-se-á em consideração o mais elevado.

Cláusula 20.^a

Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da classificação, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir do conhecimento do resultado

da avaliação, reclamar, fundamentadamente, junto do conselho de gerência. Este procederá à análise da reclamação e, presentes todos os elementos do processo e ouvidas as hierarquias envolvidas, decidirá.

2 — A resposta à reclamação deverá ser comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias úteis após a apresentação da mesma. Caso tal prazo seja ultrapassado, considera-se a reclamação aceite.

CAPÍTULO III

Descrição de funções de chefia

1 — Área administrativa

Coordenador administrativo. — Coordena as actividades de uma área administrativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisiona a actividade de uma ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Chefe de serviço administrativo. — Assegura as tarefas de índole administrativa da unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, distribuindo tarefas, supervisionando e controlando as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa; participa na avaliação do desempenho e na satisfação das necessidades de formação dos seus colaboradores, inerentes ao desempenho dos seus postos de trabalho.

2 — Área de desenho

Coordenador de desenho. — Coordena as actividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisionando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho, sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

Chefe de equipa de desenho. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

3 — Área de electricidade

Mestre electricista. — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Contramestre electricista. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

4 — Área de electrónica

Coordenador de electrónica. — Coordena as actividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da electrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisionando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

Chefe de equipa de electrónica. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

5 — Área de exploração

Inspector de movimento. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede de exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector de tracção. — Exerce funções de supervisão da tracção, nomeadamente, coordena a actividade da central de tracção, determinando prioridades de exploração e oficinais; supervisiona a qualidade do serviço prestado; supervisa a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afectos à tracção; supervisiona a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desempanagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa nos processos de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector comercial. — Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede no que respeita à fiscalização, comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal, designadamente no que respeita a entradas e saídas de serviço, faltas, férias, folgas, trocas de turnos, rotações, comparências em diligências policiais e judiciais, de acordo com as orientações da direcção; procede ao tratamento do expediente relativo ao pessoal em serviço na rede, promovendo a respectiva articulação com a direcção; assegura o apoio logístico aos espaços da direcção na rede, designadamente salas de fiscais, de encarregados e de inspectores e postos de venda afectos à direcção; exerce funções de legal representante da empresa em todas as fases dos processos judiciais relativos a multas; coordena e acompanha no terreno, sempre que possível, as operações especiais de fiscalização; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com a direcção; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação de necessidades de formação; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem na rede na área de intervenção da direcção.

Chefe da sala de comando de energia. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; assegura o estado de operacionalidade da rede de energia eléctrica do ML e dos equipamentos e instalações associadas; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica; pode efectuar leituras dos consumos de energia; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; participa na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Operador de movimento. — Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efectuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e ou outros veículos na linha ou PMO, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Operador da sala de comando de energia. — Distribui tarefas aos motoristas e elementos de piquete; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica relacionadas com a rede eléctrica do ML, operando com o sistema de telecomando na rede eléctrica do ML, por forma a garantir a segurança dos trabalhadores, instalações e passageiros; efectua as leituras dos consumos de energia; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de tracção. — Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da central de tracção e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições

para formar os comboios; orienta e supervisiona a arrumação das composições nos terminos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspeciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos terminos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afectos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em situações de emergência e proceder a operações de desempanagem e resolução de avarias sob orientação da central de tracção; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tracção; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação do desempenho e de detecção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado comercial. — Distribui, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos, participando na respectiva gestão administrativa; é responsável pelo cumprimento dos programas de fiscalização, de comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente da área que lhe seja atribuída, assegurando o cumprimento das respectivas normas em vigor; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com os serviços da direcção; dentro das disponibilidades e das prioridades do serviço executa as demais tarefas atribuídas à fiscalização; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos; pode participar na formação de outros trabalhadores.

6 — Área de obras/oficinas

Coordenador de obras. — Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos, efectua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Mestre de oficinas. — Planeia, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de obras. — Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projectos e cadernos de encargos e efectua medições diversas; pode efectuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Contramestre de oficinas. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

7 — Área de serralharia e afins

Mestre serralheiro/soldador/torneiro. — Planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Contramestre serralheiro/soldador/torneiro. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

8 — Área técnica e de apoio

Coordenador de serviços. — Coordena as actividades de natureza técnica não directamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisiona a actividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na detecção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Chefe de serviços. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; executa tarefas no âmbito da sua especialidade; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

9 — Área de via

Inspector de via. — Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho; participa na detecção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Encarregado de via. — Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da sua equipa de trabalho; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; pode participar na formação de outros trabalhadores.

CAPÍTULO IV Áreas profissionais e categorias de chefias

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	Coordenador administrativo.	Coordenador de desenho.	Mestre electricista	Coordenador de electrónica.	Inspector de movimento/inspector de tracção/inspector comercial/ chefe de sala de comando e energia.	Mestre de oficinas/coordenador de obras.	Mestre ser./sold./torn.	Coordenador de serviços.	Inspector de via.
1.º nível de chefia	Chefe de serviço administrativo.	Chefe de equipa de desenho.	Contramestre electricista.	Chefe de equipa de electrónica.	Encarregado de tracção/operador de movimento/encarregado comercial/operador de sala de comando e energia.	Contramestre de oficinas/inspector de obras.	Contramestre ser./sold./torn.	Chefe de serviços	Encarregado de via.

CAPÍTULO V

Áreas profissionais e categorias de chefias

(Em euros)

	Administrativa	Desenho	Electricidade	Electrónica	Exploração	Obras/oficinas	Serralharia e afins	Técnica e de apoio	Via
2.º nível de chefia	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60	1 552,60
1.º nível de chefia	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 390,30	1 315,40	1 315,40	1 315,40	1 315,40

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

Comissão de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança no trabalho são um instrumento valioso na organização e no acompanhamento das regras de higiene e segurança no trabalho das empresas, garantindo a participação activa dos trabalhadores em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Dever-se-á assim entender a comissão como elemento mobilizador num só objectivo — o da prossecução da melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho —, entre os responsáveis da empresa aos mais diversos níveis e a generalidade dos trabalhadores.

Sem prejuízo da aplicação integral da legislação vigente, é constituída uma comissão de higiene e segurança no trabalho, que se rege pelas normas seguintes:

1 — Comissão de higiene e segurança no trabalho:

1.1 — Composição. — A comissão de higiene e segurança no trabalho será constituída por sete representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela empresa.

1.2 — Funcionamento:

- a) A comissão de higiene e segurança no trabalho reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal e será presidida por um representante da empresa;
- b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão de higiene e segurança no trabalho sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem, ou metade dos seus membros o solicitem;
- c) Deverão ser elaboradas actas de cada uma das reuniões da comissão de higiene e segurança no trabalho, sendo escolhido um relator de entre os seus membros.

As cópias das actas ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores, devendo um exemplar ser enviado ao conselho de gerência;

- d) Qualquer das duas partes poderá fazer-se assessorar por um máximo de dois assessores;
- e) Em caso de ausência ou impedimento de qualquer dos membros que integram a comissão, pode este ser substituído, respeitando-se o processo pelo qual se procedeu à sua investidura.

2 — Atribuições. — À comissão de higiene e segurança no trabalho competem, além das previstas em sede legal, no âmbito da sua actuação a nível de toda a empresa, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes na empresa na promoção da higiene, da segurança, da saúde e do bem-estar

dos trabalhadores, no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

- b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;
- c) Apreçar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;
- d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da empresa da área de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos na empresa;
- e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à higiene, segurança e saúde no trabalho;
- f) Colaborar com os serviços técnicos competentes na dinamização da participação activa dos trabalhadores nas medidas de higiene, segurança e saúde no trabalho a implementar;
- g) Colaborar com os serviços competentes da empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho, ou com restrições de saúde;
- h) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;
- i) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da sua actividade desenvolvida;
- j) Deliberar em acções respeitantes ao seu próprio funcionamento.

3 — Disposições finais:

3.1 — Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança no trabalho, assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.

3.2 — No caso de a empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

3.3 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança no trabalho têm um mandato de três anos.

3.4 — Os membros da comissão de higiene e segurança no trabalho têm acesso a todas as instalações da empresa aquando no exercício das suas funções, obrigando-se para o efeito a dar conhecimento prévio ao presidente da comissão e ao responsável das instalações a visitar.

3.5 — Independentemente da actuação da comissão de higiene e segurança no trabalho, aos representantes

dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas. Desse facto dará conhecimento imediato, por escrito, ao presidente da comissão. Esse relatório será discutido na primeira reunião da comissão que ocorrer e ficará anexo à acta.

3.6 — O funcionamento da comissão de higiene e segurança no trabalho deverá decorrer durante o horário de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias.

3.7 — Os trabalhadores integrantes da comissão de higiene e segurança no trabalho, considerados individualmente, dispõem, no período normal de trabalho, do tempo necessário para a participação nas reuniões previstas no presente regulamento, acrescido de um crédito de cinco horas, cumulável com qualquer outro crédito de que o trabalhador beneficie, sem perda de retribuição e demais regalias.

3.8 — Além das obrigações legais da empresa em matéria de formação, aos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho serão ministrados pela empresa cursos de especialização e actualização em matérias do âmbito das suas atribuições específicas, sem perda de retribuição e demais regalias.

ANEXO V

Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 1.º

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.

4 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da empresa.

5 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2.º, «Faltas justificadas».

Artigo 2.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto (comprovativo — atestado médico ou boletim de baixa);
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos (comprovativo — certidão de óbito).

As faltas dadas nestas circunstâncias entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho;

- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador, ou os irmãos do cônjuge) e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação até dois dias consecutivos (comprovativo — certidão de óbito).

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.

§ único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c);

- d) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes (comprovativo — certidão de casamento);
- e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador) (comprovativo — documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efectiva no local e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações);
- f) As motivadas por consulta, tratamento, ou exame médico que não envolvam baixa por doença (comprovativo — documento emitido pela entidade respectiva, onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação);
- g) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho (comprovativo — certidão de nascimento);
- h) O dia de aniversário natalício do trabalhador. Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito nos anos comuns a faltar no dia 1 de Março.
- i) Dia de doação de sangue a título gratuito (comprovativo — documento emitido pela entidade respectiva);
- j) As dadas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar de boa execução deste acordo (comprovativo — ofício do

sindicato, da Comissão ou Subcomissão de Trabalhadores);

- l) As dadas pelo trabalhador-estudante, para prestação de exames ou provas de avaliação (comprovativo — documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino), nos seguintes termos:

Dois dias por disciplina para a prova escrita acrescidos de mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova;

- m) As dadas pelo trabalhador-estudante até seis horas semanais para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal:

Dispensa até cinco horas, se for entre trinta e quatro e trinta e sete horas;

Dispensa até seis horas, se for igual ou superior a trinta e sete horas;

- n) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês (comprovativo — documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando);
- o) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial (comprovativo — certidão do estabelecimento prisional);
- p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença (comprovativo — boletim de baixa por assistência à família).

Nestas situações, quando houver lugar à atribuição pela segurança social de um subsídio para o efeito, a empresa complementá-lo-á até perfazer a retribuição mensal;

- q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído (comprovativo documento emitido pela entidade respectiva);
- r) As que forem dadas ao abrigo do crédito de vinte horas por ano para tratar assuntos pessoais, sendo que este não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias.

§ único. A utilização deste crédito será contabilizada como falta para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade;

- s) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorize.

Nota. — No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas.

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente retribuição, salvo as referidas na alínea a) do n.º 1, às quais se aplica o disposto na cláusula 46.^a do AE.

3 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1 deverão ser entregues na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Artigo 3.º

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2 — As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

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

- a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO II

Faltas e dispensas compreendidas nos direitos especiais da mulher

Artigo 4.º

Faltas dadas durante o período de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

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

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

7 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe;
Decisão conjunta dos pais.

8 — A mulher trabalhadora tem direito à dispensa de comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante declaração do médico assistente.

9 — As ausências ao abrigo da licença de maternidade não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

Artigo 5.º

Dispensas para consultas e assistência

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, desde que não possam ser efectuadas fora do horário normal de trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados (comprovativo — documento médico emitido pela entidade respectiva).

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho.

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

§ único. O direito à dispensa ao trabalho nos termos dos números anteriores do presente artigo não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias.

CAPÍTULO III

Faltas por adopção

Artigo 6.º

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa

a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

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

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

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

5 — As ausências ao abrigo da licença de adopção não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

CAPÍTULO IV

Faltas dadas no âmbito do exercício da actividade sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores e subcomissões — Crédito legal.

Artigo 7.º

Crédito legal

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais (directão ou outra designação correspondente) beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição [comprovativo — comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem].

b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição (comprovativo — comunicação escrita do Sindicato com antecedência mínima de um dia).

§ único. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente (comprovativo — comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize).

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de seis horas.

d) A Comissão de Trabalhadores e as subcomissões têm direito a um período máximo de quinze horas por

ano para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial (comprovativo — comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas).

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da Comissão de Trabalhadores dispõe de um crédito até quarenta horas mensais, sem perda de retribuição (comprovativo — comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia).

f) A Comissão de Trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, facultada essa que resulta da decisão unânime da própria Comissão de Trabalhadores.

g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho até oito horas mensais, sem perda de remuneração (comprovativo — comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia).

§ 1 — Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de um órgão.

§ 2 — No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da Comissão de Trabalhadores e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

CAPÍTULO V

Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções.

Artigo 8.º

Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinados ao desempenho das suas funções:

- a) Os vereadores que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais (comprovativo — declaração do órgão autárquico);
- b) Os presidentes da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais (comprovativo — declaração do órgão autárquico);
- c) Consoante o número de eleitores, os membros da junta de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou em meio tempo dispõem dos créditos seguintes:

A partir de 20 000 eleitores — dois membros — até vinte e sete horas mensais;

De 5000 a 20 000 eleitores — dois membros — até dezanove horas mensais;

Até 5000 eleitores — um membro — até dezoito horas mensais;

(comprovativo — declaração do órgão autárquico);

- d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com

- as suas funções de eleitos (comprovativo — declaração do órgão autárquico);
- e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Faltas dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República e a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

Artigo 9.º

Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1 — Os candidatos a deputados à Assembleia da República são dispensados da comparência ao emprego nos 30 dias anteriores à data das eleições.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração e são contadas como tempo de serviço efectivo (comprovativo — declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra).

Artigo 10.º

Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 11.º

Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos são dispensados de comparência ao emprego no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos, incluindo o direito à retribuição (comprovativo — declaração do órgão autárquico).

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

CAPÍTULO VII

Atrasos e ausências parciais

Artigo 12.º

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3 — As fracções de tempo superiores à prevista no n.º 1 implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

Artigo 13.º

Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto no n.º 2 do artigo 3.º, «Faltas injustificadas».

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 12.º, «Tolerância de ponto».

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Poder e processo disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo-se, nesse prazo, considerar o respectivo processo de inquérito.

Artigo 2.º

Processo disciplinar

1 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim

como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o, com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de 10 dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia ao sindicato respectivo.

7 — Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação será acompanhada de notificação da intenção da empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada na mesma data cópia dos referidos documentos à Comissão de Trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo, bem como, tratando-se de processo para despedimento, à Comissão de Trabalhadores, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca, demonstrar que não se furtou à mesma.

9 — O sindicato respectivo e ou a Comissão de Trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamentando os seus pareceres, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de 30 dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respectivo e à Comissão de Trabalhadores.

11 — Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

CAPÍTULO II

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 3.º

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pela Direcção de Recursos Humanos no registo individual do trabalhador.

Artigo 4.º

Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultar consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Artigo 5.º

Suspensão com perda de retribuição

1 — A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, deso-

bediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Até nove faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) A aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) A prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
- g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) A desobediência às ordens superiores;
- i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público.

Artigo 6.º

Justa causa para despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores na empresa, elementos dos corpos sociais ou seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Lisboa, 30 de Setembro de 2005.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

Carlos Alberto Mineiro Aires, presidente do conselho de gerência.
Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel, vogal do conselho de gerência.
Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres, vogal do conselho de gerência.
José Maria Franco O'Neill, vogal do conselho de gerência.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, vice-secretário-geral.
Francisco Manuel Vaz Peres, secretário nacional.
Iolanda Vanessa Antas Neves, secretária nacional.

Pelo SINDEM — Sindicato dos Electricistas do Metropolitano:

Joaquim Pinto, presidente da direcção.
Luís Carlos Conceição Matias Franco, vice-presidente da direcção.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa:

José Manuel da Silva Marques, presidente da direcção.
Francisco Paulo Barreiros Rabino, vice-presidente da direcção.

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

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Diamantino José Neves Lopes, mandatário.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 7 de Setembro de 2005. — A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

credencia Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do Secretariado da FETESE, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE — Metropolitano de Lisboa, E. P.

Lisboa, 19 de Setembro de 2005. — O Secretariado: *Carlos Manuel Dias Pereira* — *Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Infomação da lista de sindicatos filiados na FEPACES no âmbito desta convenção

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*).

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Depositado em 7 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 247/2005, 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. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra — 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 29, de 8 de Agosto de 2004:

1 — Quadros superiores:

- Analista;
- Analista de sistemas;
- Chefe de laboratório;

- Chefe de produção — fabricação de cartão canelado;
 Chefe de produção — fabricação de papel e cartão;
 Chefe dos serviços administrativos;
 Contabilista;
 Enfermeiro.
- 2 — Quadros médios:
 2.1 — Técnicos administrativos:
 Chefe de departamento;
 Guarda-livros;
 Programador;
 Tesoureiro.
- 2.2 — Técnicos da produção e outros:
 Chefe de fabricação;
 Chefe dos serviços técnicos;
 Encarregado de higiene e segurança;
 Enfermeiro sem curso de promoção.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 Chefe comercial;
 Chefe de secção — construção civil;
 Chefe de secção — electricidade;
 Chefe de secção — escritório e actividades conexas;
 Chefe de secção — fabricação de cartão canelado;
 Chefe de secção — metalurgia;
 Chefe de secção — sacos de papel e produtos análogos;
 Chefe de turno — fabricação de papel e cartão;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de pessoal;
 Encarregado de refeitório;
 Fogueiro-encarregado.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Auxiliar de enfermagem;
 Promotor de vendas;
 Secretário de direcção/administração;
 Técnico de vendas.
- 4.2 — Produção:
 Instrumentista;
 Técnico de conservação de construção civil;
 Técnico de desenho;
 Técnico de manutenção eléctrica.
- 5 — Profissionais qualificados:
 5.1 — Administrativos:
 Assistente administrativo;
 Caixa;
 Operador arquivista.
- 5.2 — Comércio — vendedor.
 5.3 — Produção:
 Amostrista;
 Condutor de empilhador;
 Condutor de máquina de produção;
 Condutor de máquinas de acabamento;
 Condutor de refinação da massa;
 Controlador de formatos (AV);
 Controlador de formatos (BV);
- Controlador de qualidade;
 Fogueiro;
 Gravador de carimbos;
 Gravador especializado de carimbos;
 Maquinista;
 Montador de cunhos e cortantes;
 Oficial de 1.^a;
 Oficial de 2.^a;
 Preparador de matérias-primas;
 Preparador ou operador de laboratório;
 Turbinador.
- 5.4 — Outros:
 Cozinheiro;
 Fiel de armazém;
 Motorista (de pesados ou ligeiros).
- 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de motorista;
 Cobrador;
 Empregado do refeitório;
 Telefonista.
- 6.2 — Produção:
 Ajudante;
 Ajudante de amostristas;
 Ajudante de condutor de máquinas de produção das empresas do grupo IV;
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamento;
 Ajudante de condutor de refinação da massa;
 Ajudante de electricista;
 Ajudante de fogueiro;
 Ajudante de maquinista;
 Ajudante de preparador de matérias-primas;
 Auxiliar de laboratório;
 Manipulador;
 Montador de carimbos;
 Operador/saqueiro;
 Preparador de cola;
 Primeiro-ajudante de condutor;
 Segundo-ajudante de condutor;
 Trabalhadores de serviços complementares.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Contínuo;
 Porteiro e guarda.
- 7.2 — Produção — auxiliar ou servente.
 A — Praticantes e aprendizes:
 Aprendiz;
 Estagiário de desenho.
- Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões inte-gráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**
- 2 — Quadros médios:
 2.2 — Técnicos da produção e outros.
 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 Encarregado geral — fabricação de cartão canelado;
 Encarregado geral — fabricação de papel e cartão.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de carimbos;

Chefe de turno;

Coordenador de cargas e descargas;

Coordenador de serviços complementares;

Gravador — chefe de carimbos.

CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra 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 pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2004, 5, de 8 de Fevereiro de 2005, 1, de 8 de Janeiro de 2005, e 2, de 15 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores — técnico oficial de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos — tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros — óptico optometrista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;

Chefe de vendas;

Encarregado de armazém;

Oficial encarregado ou chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;

Inspector de vendas;

Prospector de vendas;

Secretário de direcção;

Técnico administrativo;

Técnico comercial;

Técnico de contabilidade;

Técnico de informática;

Técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Técnico de contactologia;

Técnico de óptica ocular.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;

Caixa.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;

Delegado de informação;

Empregado comercial.

5.3 — Produção — oficial de óptica.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;

Cobrador;

Conferente;

Demonstrador;

Distribuidor;

Embalador;

Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante;

Recepcionista;

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;

Empregado de limpeza;

Guarda;

Paquete;

Porteiro;

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz de óptica ou praticante de empregado comercial;

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial;

Chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — chefe de divisão, serviços ou departamento.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — encarregado geral de armazém.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros — subchefe de secção.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma união de cooperativas e o SIND-CES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — 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 pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005:

1 — Quadros superiores:

Chefe de centro de informática;
Chefe de laboratório;
Director de departamento;
Director fabril;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau III;
Profissional de engenharia de grau IV.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assessor técnico;
Programador de informática.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Ajudante chefe de laboratório;
Analista principal;
Profissional de engenharia de grau I;
Profissional de engenharia de grau II;
Técnico de fabrico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Encarregado de colhedor de amostras;
Encarregado electricista;
Encarregado fogueiro;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de posto de concentração;
Encarregado de secção;
Encarregado transportes;
Encarregado de vulgarizador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativo, comércio e outros:

Assistente administrativo principal;
Assistente comercial;
Monitor;
Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Analista;
Inseminador artificial;
Técnico de higiene e segurança (industrial);
Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa (escritório);
Operador de informática;
Operador de tratamento de texto.

5.2 — Comércio — vendedor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Bate-chapas (chapeiro);
Carpinteiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
Contrastador;
Fogueiro;
Mecânico auto;
Mecânico de frio;
Oficial (electricista);
Operário especializado;
Operário de laboração;
Pedreiro;
Serralheiro mecânico;
Vulgarizador.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Motorista (de pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
Cobrador;
Conferente;
Demonstrador;
Distribuidor;
Repositor;
Recepcionista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante (electricista);
Auxiliar de laboração;
Colhedor de amostras;
Encarregado de local de recolha;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Lavador;
Lubrificador;
Operário de laboratório;
Pré-oficial (electricista);
Tratador de vacaria.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente de armazém.

7.2 — Produção:

Operário não diferenciado;
Servente de construção civil;
Servente de limpeza.

A — Praticante e aprendizes:

Estagiário;
Praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

- 1 — Quadro superior.
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos — chefe de serviços.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — encarregado geral de armazém.
 - 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros — ajudante de encarregado de armazém.
 - 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.
 - 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.2 — Produção — ajudante de encarregado de secção.

ACT entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro 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 3, de 22 de Janeiro de 2005:

- 1 — Quadros superiores:
 - Analista de sistemas;
 - Director de fábrica;
 - Director de serviços.
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos:
 - Programador júnior;
 - Programador sénior;
 - Tesoureiro.
 - 2.2 — Técnicos da produção e outros — chefe de sala de desenho.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 - Encarregado/chefe de secção;
 - Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - Ecónomo;
 - Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Analista;
Analista principal;
Desenhador;
Desenhador projectista;
Desenhador-criador de modelos;
Desenhador-decorador;
Desenhador-orçamentista;
Instrumentista de controlo industrial;
Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação);
Preparador de trabalho (metalúrgico);
Preparador-programador;
Técnico de electrónica industrial;
Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Dactilógrafo;
Escriturário;
Operador de computador.

5.2 — Comércio — vendedor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Apontador metalúrgico;
Auxiliar de encarregado;
Canalizador;
Carpinteiro;
Compositor;
Condutor de *dumper*;
Condutor de fornos de fusão;
Condutor de máquina de extracção de areia;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Condutor de máquinas automáticas;
Condutor de máquinas industriais;
Condutor-afinador de máquinas;
Electricista;
Examinador de obra;
Ferramenteiro;
Foscador não artístico;
Fresador mecânico;
Limador-alisador;
Lubrificador de máquinas;
Mecânico auto;
Montador afinador de máquinas de produção;
Operador de composição;
Pedreiro de fornos;
Pintor;
Polidor;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Tractorista;
Verificador-anotador.

5.4 — Outros:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Fiel de armazém (metalúrgico);
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Barista;
Cobrador;
Controlador de caixa;
Jardineiro;
Operador heliográfico/arquivista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas;
Ajudante de montador-afinador;
Ajudante de operador de máquinas ou mesa de serigrafia;
Ajudante preparador de ecrãs;
Anotador;
Anotador de produção;
Armador de caixas de madeira ou cartão;
Auxiliar de composição;
Auxiliar de laboratório;
Caixoteiro;
Embalador;
Encaixotador;
Enformador/desenformador;
Entregador de ferramentas;
Escolhedor de casco;
Escolhedor fora do tapete;
Escolhedor no tapete;
Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de ensilagem;
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
Operador de máquina manual de serigrafia;
Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem);
Paletizador;
Pré-oficial;
Retratilizador;
Revestidor a plástico;
Temperador ou arquivista (arca fixa ou contínua).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente de carga;
Servente de limpeza;
Vigilante de balneário.

7.2 — Produção:

Servente;
Servente de escolha;
Servente de pedreiro;
Servente de pirogravura;
Servente metalúrgico.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutra nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos — chefe de serviços ou de divisão.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados.

4.2 — Produção — controlador de fabrico.

3 — Encarregados contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
Chefe de equipa;
Chefe de turno;
Chefe de turno de composição;
Chefe de turno de escolha;
Chefe de turno de fabricação;
Chefe de turno de máquinas automáticas.

AE entre a S. N. — Seixal, Siderurgia Nacional, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia 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 14, de 15 de Abril de 2005:

1 — Quadros superiores — técnico superior.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Técnico intermédio.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos — administrativo.

5.3 — Produção:

Assentador de refractários;
Condutor de máquinas;
Electricista;

Fundidor;
Mecânico;
Operador de cabina de comando;
Operador de vazamento contínuo;
Preparador de painéis e *tundish*;
Profissional de serviços de manutenção;
Profissional de serviços de produção;
Profissional de serviços de apoio.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.2 — Produção — trabalhador especializado.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:
2.2 — Técnicos da produção e outros.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — técnico especialista.

AE entre a Siderurgia Nacional, S. A., e a SN-MAIA e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia 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 14, de 15 de Abril de 2005:

1 — Quadros superiores — técnico superior.
4 — Profissionais altamente qualificados:
4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Técnico intermédio.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos — administrativo.
5.3 — Produção:

Assentador de refractários;
Condutor de máquinas;
Electricista;
Fundidor;
Mecânico;
Operador de cabina de comando;
Operador de vazamento contínuo;
Preparador de painéis e *tundish*;
Profissional de serviços de manutenção;
Profissional de serviços de produção;
Profissional de serviços de apoio.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.2 — Produção — trabalhador especializado.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:
2.2 — Técnicos da produção e outros.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — técnico especialista.

AE entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — 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 25, de 8 de Julho de 2005:

1 — Quadros superiores:

Director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector;
Técnico de grau I.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Técnico do grau II;
Técnico do grau III.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário;
Técnico de grau IV.

Acordo de adesão entre o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sind. Independente da Banca ao ACT celebrado entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros.

Entre, o SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E., pessoa colectiva n.º 507395301, com sede na Rua da Mesquita, 6, Centro Totta, torre B, 2.º, A, freguesia de São Sebastião da Pedreira, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 72, de que são agrupados o Banco Santander Totta, S. A., e a Companhia IBM Portuguesa, S. A., como primeiro outorgante, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, como segundos outorgantes, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código

do Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.^a

Pelo presente título, o primeiro outorgante adere ao ACT celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado, em texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.^a

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula 1.^a

3.^a

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) O primeiro outorgante exerce a actividade de prestação a cada uma das agrupadas, na medida da respectiva solicitação, de serviços de informática, sistemas de informação e comunicação e telecomunicação, e de gestão de meios e recursos a esses afectos, que forem entendidos neces-

sários à realização dos respectivos objectos sociais;

- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere;
- c) O acordo de adesão abrange um empregador e três trabalhadores.

Lisboa, 17 de Outubro de 2005.

Pelo SIPROD — Sistemas de Informação e Produção, A. C. E.:

António Paulo Alves Monteiro Raposo de Lima, administrador.
Luís Rafael Roca Fernandez, administrador.
João Batista Leite, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, presidente da direcção.
Horácio Andrade Pereira, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direcção.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, director.

Depositado em 10 de Novembro de 2005, a fl. 112 do livro n.º 10, com o n.º 249/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sind. de Bragança — Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral de 14 de Outubro de 2005, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos de Bragança, abreviadamente designada pela sigla U. S. Bragança/CGTP-IN é a asso-

ciação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Bragança.

Artigo 2.º

Sede

A U. S. Bragança/CGTP-IN tem a sua sede em Bragança.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A U. S. Bragança/CGTP-IN é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante

da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A U. S. Bragança/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 5.º

Liberdade

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela U. S. Bragança/CGTP-IN garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 6.º

Unidade

A U. S. Bragança/CGTP-IN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da U. S. Bragança/CGTP-IN, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que a U. S. Bragança/CGTP-IN preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisorio democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 8.º

Independência

A U. S. Bragança/CGTP-IN define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade

A U. S. Bragança/CGTP-IN cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

A U. S. Bragança/CGTP-IN assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 11.º

Objectivos

A U. S. Bragança/CGTP-IN tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar, a nível do distrito, os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

CAPÍTULO III

Estrutura

Artigo 12.º

CGTP-IN

A U. S. Bragança/CGTP-IN faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no distrito de Bragança.

Artigo 13.º

Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e da União, a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos

trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm o direito de se filiar na U. S. Bragança/CGTP-IN os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Bragança e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao conselho distrital, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito de Bragança;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — No caso do sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional é dispensada a declaração prevista na alínea a) do número anterior.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho distrital, cuja decisão terá de ser ratificada pelo plenário da U. S. Bragança/CGTP-IN na sua primeira reunião, após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho distrital, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão com direito ao uso da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros do conselho distrital nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da U. S. Bragança/CGTP-IN a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela U. S. Bragança/CGTP-IN em defesa dos interesses eco-

- nómicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores e dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela U. S. Bragança/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pelo conselho distrital;
- g) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da U. S. Bragança/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A U. S. Bragança/CGTP-IN, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da U. S. Bragança/CGTP-IN, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da U. S. Bragança/CGTP-IN;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da U. S. Bragança/CGTP-IN na persecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;

- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- i) Comunicar ao conselho distrital, com a antecedência suficiente para que este possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- j) Enviar anualmente ao conselho distrital, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento.

Artigo 20.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos da União

Os órgãos da U. S. Bragança/CGTP-IN são:

- a) Plenário;
- b) Direcção distrital;
- c) Comissão executiva da direcção distrital;
- d) Comissão de fiscalização.

Artigo 23.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da U. S. Bragança/CGTP-IN será objecto de regulamento a aprovar

pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União, a saber:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e da respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 24.º

Exercício dos cargos associativos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivos de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Plenário

Artigo 25.º

Composição

1 — O plenário é composto pelos sindicatos filiados com âmbito geográfico no distrito de Bragança.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 26.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área da actividade da U. S. Bragança/CGTP-IN, à sua estrutura descentralizada, responsável pela actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato filiado não dispor de sede na área de actividade da U. S. Bragança/CGTP-IN nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais daquela área a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da U. S. Bragança/CGTP-IN uma vez mandatados pelos respectivos corpos gerentes.

Artigo 27.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos e o regulamento eleitoral, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir a direcção distrital;
- d) Sob proposta da direcção distrital, suprir por eleição as vagas que ocorram na direcção distrital, até um terço do total dos seus membros;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção distrital ou por qualquer dos órgãos da U. S. Bragança/CGTP-IN;
- f) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção e consequente liquidação do património;
- h) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção distrital, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- i) Ratificar os pedidos de filiação;
- j) Deliberar sobre a readmissão de associados que hajam sido expulsos;
- k) Aprovar as contas do exercício anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte;
- l) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;
- m) Deliberar sobre as quotizações ordinárias e ou extraordinárias a pagar pelos associados;
- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, para apreciação, pela direcção distrital ou pelos associados;
- o) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, até 31 de Março e 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea k) do artigo anterior;
- b) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas a), b), c) e e) do artigo anterior;
- c) Trienalmente no prazo de 90 dias após a sessão prevista na alínea anterior, para eleger a comissão de fiscalização.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção distrital, a comissão executiva da direcção distrital ou a comissão de fiscalização o entenderem necessário;
- c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exercem a sua actividade na área da U. S. Bragança/CGTP-IN.

Artigo 29.º

Convocação

1 — A convocatória do plenário é enviada aos sindicatos filiados pela comissão executiva da direcção distrital com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocatória do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 28.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à comissão executiva da direcção distrital, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

4 — Sempre que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), d) e g) do artigo 27.º, as convocatórias das reuniões serão publicadas num dos jornais mais lidos da área da União ou enviadas aos sindicatos filiados por meio de correio registado ou ainda entregue em protocolo e com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 30.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da U. S. Bragança/CGTP-IN correspondendo a cada 50 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 25 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

5 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

Artigo 31.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva da direcção distrital que escolherá entre si quem presidirá.

SECÇÃO III

Direcção distrital

Artigo 32.º

Composição

A direcção distrital é composta por 13 membros efectivos eleitos pelo plenário.

Artigo 33.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção distrital é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 34.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção distrital:

- a) A direcção distrital;
- b) Pelo menos três sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exercem a sua actividade na área da U. S. Bragança/CGTP-IN.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes da U. S. Bragança/CGTP-IN e outras associações sindicais (sindicatos, federações e confederações).

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição faz-se através de voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

Artigo 35.º

Competência

Compete em especial à direcção distrital:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da U. S. Bragança/CGTP-IN de acordo com as deliberações do plenário e as orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores no distrito;
- d) Elaborar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- e) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva da direcção distrital, designadamente a relacionada com a gestão corrente da U. S. Bragança/CGTP-IN, ou por qualquer um dos seus membros;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Apreciar os pedidos de filiação;

- h) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção distrital, fixando o número dos seus membros;
- i) Propor a substituição de vagas que se venham a confirmar na direcção distrital;
- j) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições.

Artigo 36.º

Definição de funções

1 — A direcção distrital, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, entre si, a comissão executiva da direcção distrital;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção distrital deverá, por proposta da comissão executiva, eleger um coordenador, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — A direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, de dois em dois meses.

2 — A direcção distrital reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção distrital;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção distrital o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 38.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — A direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 39.º

Convocação

1 — A convocação da direcção distrital incumbe à sua comissão executiva e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da direcção distrital pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 40.º

Presidência da mesa

As reuniões da direcção distrital serão presididas pelo coordenador ou por outro membro da comissão executiva da direcção distrital a designar entre si.

SECÇÃO IV

Comissão executiva da direcção distrital

Artigo 41.º

Composição

A comissão executiva da direcção distrital é composta por elementos eleitos pela direcção distrital entre si.

Artigo 42.º

Competência

1 — Compete à comissão executiva da direcção distrital, de acordo com as deliberações da direcção distrital, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção distrital e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da U. S. Bragança/CGTP-IN;
- c) A coordenação da acção sindical no distrito em articulação com os diversos sectores de actividade;
- d) A direcção das diversas áreas de trabalho;
- e) A representação da U. S. Bragança/CGTP-IN, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- f) A presidência da direcção distrital e do plenário;
- g) A gestão técnico-administrativa e financeira corrente da U. S. Bragança/CGTP-IN.

2 — Compete, ainda, à comissão executiva da direcção distrital apresentar à direcção distrital uma proposta para a eleição do coordenador.

3 — A U. S. Bragança/CGTP-IN obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros da comissão executiva da direcção distrital.

4 — A comissão executiva da direcção distrital deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da U. S. Bragança/CGTP-IN.

Artigo 43.º

Definição de funções

A comissão executiva da direcção distrital deverá na sua primeira reunião após a eleição:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 44.º

Reuniões

1 — A comissão executiva da direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva da direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 45.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três sindicatos filiados.

2 — A representação dos sindicatos na comissão de fiscalização será assegurada por membros dos respectivos corpos gerentes e por eles designados até 15 dias após a respectiva eleição.

3 — Os membros da direcção distrital não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 46.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de três anos.

Artigo 47.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento, o plano de actividades, o relatório e as contas apresentadas pela direcção distrital;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 48.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelos menos, duas vezes por ano.

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da U. S. Bragança/CGTP-IN.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 49.º

Fundos

Constituem fundos da U. S. Bragança/CGTP-IN:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos.

Artigo 50.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional são variáveis e são aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente segundo as normas estatutárias em vigor.

Artigo 51.º

Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na U. S. Bragança/CGTP-IN, e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, ficará obrigado ao pagamento da sua quotização que é de 10% da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

2 — A quotização deve ser enviada à direcção distrital da U. S. Bragança/CGTP-IN até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

Artigo 52.º

Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção distrital deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, à comissão de fiscalização para apreciação e ao plenário para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas relativos ao ano anterior.

2 — As contas e o respectivo relatório bem como o orçamento e o plano geral de actividades deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior será facultado, aos associados, o acesso aos livros e documentos da contabilidade da U. S. Bragança/CGTP-IN.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como o orçamento e planos de actividades.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 53.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 54.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 55.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 56.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 57.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção distrital da U. S. Bragança/CGTP-IN a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção distrital cabe recurso para o plenário da U. S. Bragança/CGTP-IN que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorra após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 58.º

Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 59.º

Competência

A fusão e dissolução da U. S. Bragança/CGTP-IN só poderá ser deliberada em reunião do plenário, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 60.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercem a sua actividade no distrito de Bragança e que neles estejam inscritos.

2 — O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO X

Símbolo, bandeira e hino

Artigo 61.º

Símbolo

O símbolo da bandeira da U. S. Bragança/CGTP-IN é o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, apenas diferindo nas letras de base que serão «U. S. Bragança/CGTP-IN».

Artigo 62.º

Bandeira

A bandeira da U. S. Bragança/CGTP-IN é em tecido vermelho tendo inscrito no canto superior esquerdo o símbolo a que se refere o artigo anterior.

Artigo 63.º

Hino

O hino da U. S. Bragança/CGTP-IN é o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

Registados em 7 de Novembro 2005, 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 122/2005, a fl. 80 do livro n.º 2.

União dos Sind. do Algarve/CGTP-IN — Alteração

Alteração, aprovada no V Congresso de 23 Setembro 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1996, com as alterações aprovadas no dia 23 de Setembro de 2005.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN é constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exercem a sua actividade na região do Algarve, correspondente ao distrito de Faro.

2 — A União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderá usar a abreviatura USALGARVE/CGTP-IN.

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos do Algarve tem a sua sede em Faro.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos do Algarve orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 4.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos do Algarve, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 5.º

Unidade sindical

A União dos Sindicatos do Algarve defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 6.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos do Algarve, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que a União dos Sindicatos do Algarve assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 7.º

Independência sindical

A União dos Sindicatos do Algarve desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 8.º

Natureza de classe e solidariedade internacionalista

A União dos Sindicatos do Algarve reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 9.º

Objectivos

A União dos Sindicatos do Algarve tem por objectivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, ao nível da região, de acordo com as orientações gerais definidas pelos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) Organizar os trabalhadores do Algarve para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores do Algarve, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão ao nível da região;
- h) Dirigir, coordenar e dinamizar acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população da região, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social;
- i) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais congéneres de outros países e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente no âmbito da denominada economia social.

CAPÍTULO III

Estrutura e organização

Artigo 10.º

Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN são os sindicatos e uniões locais que desenvolvem a sua actividade na região.

Artigo 11.º

Sindicato

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura da União dos Sindicatos do Algarve, a quem cabe a direcção e a dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir das organizações sindicais de empresa.

Artigo 12.º

Uniões locais

1 — A União Local é a associação sindical intermédia da estrutura da USALGARVE/CGTP-IN, a quem compete coordenar e dinamizar a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — O âmbito geográfico da união local corresponde, em princípio, ao respectivo concelho, podendo, no entanto, abranger mais de um concelho.

3 — As uniões locais desenvolvem o seu funcionamento e actividade com base na estrutura descentralizada dos sindicatos que abrangem trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 13.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos do Algarve faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical ao nível da região.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm o direito de se filiar na União dos Sindicatos do Algarve os sindicatos que exerçam a sua actividade na região do Algarve.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito, acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade na região;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas regionais e locais, considerando-se automaticamente a sua filiação na União dos Sindicatos do Algarve.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de aceitação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário da União dos Sindicatos do Algarve na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado, sempre que o pretender, poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da União dos Sindicatos do Algarve, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano de actividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da União, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos do Algarve, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu

seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da União dos Sindicatos do Algarve, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da União e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da União na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela União dos Sindicatos do Algarve;
- i) Defender o regime democrático assente nas conquistas da Revolução de Abril;
- j) Comunicar à comissão executiva da direcção, com antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verifique qualquer modificação;
- k) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- l) Enviar anualmente à comissão executiva da direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento;
- m) Informar regularmente a direcção da sua acção, nomeadamente no cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhes sejam atribuídas no âmbito da União;

- n) Prestar todas as informações que forem solicitadas pelos órgãos competentes da União, de acordo com os Estatutos.

Artigo 20.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam de forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos seus associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votantes apurados.

CAPÍTULO V

Órgãos da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos da União

Os órgãos da União dos Sindicatos do Algarve são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- c) A direcção;
- d) A comissão executiva da direcção;
- e) O conselho fiscalizador.

Artigo 23.º

Vinculação

Para que a União fique obrigada, em juízo ou fora dele, activa e passivamente, bastam as assinaturas de dois membros da comissão executiva.

Artigo 24.º

Gratuidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 25.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

Artigo 26.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Algarve/CGTPIN.

2 — Cabe ao plenário deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e em caso afirmativo definir a forma dessa participação.

Artigo 27.º

Representação

1 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados.

2 — A proporcionalidade referida no número anterior, e, conseqüentemente, o número de delegados por cada sindicato, bem como a forma da sua designação, serão definidos no regulamento do congresso.

Artigo 28.º

Participação da direcção

Os membros da direcção da União dos Sindicatos do Algarve participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 29.º

Participação de outras estruturas

1 — As uniões locais participam no congresso com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do congresso e ratificada pelo respectivo plenário de sindicatos filiados.

2 — O mesmo regulamento definirá a participação, também com direito a voto, das estruturas regionais da INTERJOVEM, da Inter-Reformados e da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Artigo 30.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 31.º

Competências

Compete ao congresso:

- a) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos outros órgãos da União;

- b) Definir as orientações para a actividade da União em harmonia com as orientações dos órgãos competentes da CGTP-IN;
- c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir a direcção.

Artigo 32.º

Reuniões

1 — O congresso reúne em sessão ordinária quadrienalmente para as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Quando a direcção o entender necessário;
- c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos do Algarve.

3 — Em caso de urgência comprovada para a reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 34.º e 35.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade por deliberação do plenário.

Artigo 33.º

Data e ordem de trabalhos

1 — A ordem de trabalhos do congresso é elaborada pela direcção e ratificada pelo plenário, bem como a data do mesmo.

2 — No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 34.º

Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e às uniões locais e publicada em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na região, com a antecedência mínima de 80 dias.

Artigo 35.º

Regulamento

1 — O congresso rege-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos do Algarve com, pelo menos, 90 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

Artigo 36.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva da direcção e presidida por um dos seus membros, a designar entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção e ou delegados eleitos pelo congresso por proposta da direcção.

3 — No caso dos membros da direcção serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

Artigo 37.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN:

- a) A direcção;
- b) Três direcções sindicais que representem no mínimo 20 delegados inscritos no congresso ou um grupo de 20 delegados do congresso que representem mais de um sindicato, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores da lista.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, uniões locais e união distrital), membros eleitos nas secções, delegações, secretariados ou outros sistemas de organização descentralizada ou ainda das comissões intersindicais ou sindicais de empresa e ou delegados ao congresso, sendo eleita a que tiver maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatos.

4 — A hora limite de apresentação das listas de candidaturas, os horários de verificação e suprimento de eventuais irregularidades das mesmas, bem como os demais assuntos relativos ao processo eleitoral constarão de regulamento a aprovar pelo congresso.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 38.º

Composição

1 — O plenário é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

2 — Participam no plenário as uniões locais.

3 — Participam ainda no plenário dos sindicatos as estruturas regionais da INTERJOVEM, da Inter-Reformados e da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

4 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 39.º

Representação

1 — A representação das associações sindicais no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes.

2 — Se a sede do sindicato não for na área de actividade da USALGARVE/CGTP-IN, a representação do sindicato cabe aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada, previstos nos respectivos estatutos.

3 — No caso de o sindicato não ter instituído na área de actividade da USALGARVE/CGTP-IN nenhum sistema de organização sindical descentralizada, deverá promover transitoriamente entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da USALGARVE/CGTP-IN. Os sindicatos poderão, no entanto, avançar para a criação de formas de organização descentralizada na área da USALGARVE/CGTP-IN.

4 — O número de delegados por sindicato é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 500 trabalhadores um delegado, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

5 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um delegado.

Artigo 40.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Pronunciar-se, entre reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção, a comissão executiva da direcção, o conselho fiscalizador ou qualquer associado entendam dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar a acção prática das deliberações do congresso e dos órgãos da União, tendo em consideração as orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção em matéria disciplinar;
- g) Aprovar o regulamento do congresso e ratificar a data e a ordem de trabalhos apresentados pela direcção;
- h) Deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados;

- i) Apreciar a actuação da direcção, da comissão executiva da direcção ou dos seus membros;
- j) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;
- k) Deliberar sobre as participações extraordinárias a pagar pelos sindicatos;
- l) Vigiar o cumprimento dos presentes estatutos;
- m) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;
- n) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho fiscalizador;
- o) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 41.º

Reuniões

1 — O plenário reúne-se em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas do exercício anterior e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos do Algarve;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- c) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas g) e h) do artigo anterior.

2 — O plenário reúne-se em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção ou a comissão executiva o entender necessário;
- c) A requerimento de cinco sindicatos ou de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

Artigo 42.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — As uniões locais não têm direito de voto.

6 — Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 43.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá de entre os seus membros quem presidirá.

Artigo 44.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela comissão executiva da direcção com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3 — No caso do plenário ser convocado nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 41.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 45.º

Composição

A direcção é constituída por um número impar de membros, entre 35 e 47.

Artigo 46.º

Duração do mandato

A duração do mandato da direcção é de quatro anos podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 47.º

Competência

Compete, em especial, à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da USAL-GARVE/CGTP-IN, de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário no respeito pelas orientações definidas pelos idênticos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da União das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Promover ao nível da região a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Assegurar e desenvolver as ligações entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;
- e) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;

- f) Apreciar a actividade desenvolvida pela comissão executiva da direcção, pelo coordenador da direcção ou por qualquer dos seus membros;
- g) Exercer o poder disciplinar;
- h) Apreciar os pedidos de filiação;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção;
- j) Eleger e destituir o coordenador da direcção;
- k) Convocar o congresso;
- l) Aprovar o regulamento de funcionamento da direcção.

Artigo 48.º

Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre si, a comissão executiva da direcção, fixando o número dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- c) Eleger, por proposta da comissão executiva, o coordenador da direcção.

2 — A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

3 — A direcção poderá delegar na comissão executiva da direcção, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 49.º

Reuniões

1 — A direcção reúne-se no mínimo de dois em dois meses.

2 — A direcção reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 50.º

Perda de mandato

1 — Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da União dos Sindicatos do Algarve que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2 — Perderão ainda o mandato os titulares que faltem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

3 — As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pela direcção, só se efectuando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

Artigo 51.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

Convocações

1 — A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 53.º

Mesa

A mesa da direcção é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá entre si quem presidirá.

Artigo 54.º

Comissões específicas

1 — A direcção poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da União, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção.

Artigo 55.º

Iniciativas especializadas

A direcção poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientação sobre questões específicas.

SECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 56.º

Composição

A comissão executiva da direcção é constituída por membros eleitos pela direcção entre si.

Artigo 57.º

Competência

1 — Compete à comissão executiva da direcção, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) Definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pela direcção;
- c) A direcção político-sindical da União dos Sindicatos do Algarve;
- d) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões e sectores de actividade;
- e) A direcção das diversas áreas de trabalho;

- f) Assegurar o regular funcionamento e a gestão da USALGARVE/CGTP-IN, designadamente nos domínios do pessoal, patrimonial, administrativo e financeiro;
- g) Representação externa da União dos Sindicatos do Algarve;
- h) Representar a União em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- i) Presidência do congresso, plenário e direcção;
- j) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- k) Propor à direcção a eleição de um coordenador;
- l) Elaborar anualmente as propostas de contas do exercício anterior, bem como do seu relatório justificativo e do orçamento e do plano de actividades para o ano seguinte a apresentar à direcção.

2 — A comissão executiva da direcção, no exercício das suas competências, deve garantir a democracia sindical e a unidade da União dos Sindicatos do Algarve.

Artigo 58.º

Definição de funções

A comissão executiva da direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 59.º

Reuniões

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva poderá ainda reunir-se a pedido de um terço dos seus membros ou por convocação do coordenador.

3 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Artigo 60.º

Conselho fiscalizador

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três sindicatos efectivos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos.

2 — As listas candidatas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como os nomes dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direcção da União dos Sindicatos do Algarve.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN.

4 — O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente pelo plenário de sindicatos, a realizar até 60 dias pós a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição do novo conselho fiscalizador.

Artigo 61.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e o plano de actividades e o relatório e as contas apresentados pela direcção;
- c) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;
- d) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 62.º

Definição de funções

O conselho fiscalizador na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em atenção assegurar o pleno exercício das suas competências;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 63.º

Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reúne-se sempre que necessário e pelo menos de seis em seis meses.

2 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um terço dos seus elementos.

3 — O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 64.º

Disposições gerais

Constituem fundos da União dos Sindicatos do Algarve:

- a) As participações ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As participações extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de qualquer iniciativa destinada à realização de fundos.

Artigo 65.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas pelo órgão competente respectivo, devendo para o efeito a União enviar até 15 de Novembro de cada ano uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da comparticipação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

Artigo 66.º

Quotização

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6 % da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

2 — Cada sindicato filiado na União ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

3 — A quotização deve ser enviada à direcção até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

Artigo 67.º

Relatório e contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício do ano anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior, serão facultados aos associados que o pretendam os livros e documentos de contabilidade da USALGARVE/CGTP-IN.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas e sobre o orçamento e o plano de actividades.

Artigo 68.º

Gestão administrativa e financeira

1 — A fim de poder avaliar a situação e poder propor a adopção de medidas que se mostrem necessárias, a União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados desde que lhe seja solicitado por estes ou quando o considerar necessário e, neste caso, tenha o acordo das organizações visadas.

2 — A USALGARVE/CGTP-IN obrigar-se-á a enviar regularmente à CGTP-IN os balancetes, o orçamento e o plano de actividades e o relatório e contas.

3 — A União poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e a coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

Artigo 69.º

Contribuições para as uniões locais

A União dos Sindicatos do Algarve contribuirá para os fundos das uniões locais de acordo com o orçamento aprovado pelo plenário.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Artigo 70.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 71.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 72.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 73.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 74.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO IX

Alteração aos estatutos

Artigo 75.º

Competência

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

Artigo 76.º

Competência

A fusão e a dissolução da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN só podem ser deliberadas em reunião do congresso expressamente convocada para este efeito.

Artigo 77.º

Deliberações

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União e nela inscritos.

2 — O congresso que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 78.º

Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos do Algarve é constituído por um rectângulo colocado ao alto, de fundo vermelho, tendo ao centro uma chave de bocas a preto, ladeada ao lado esquerdo por uma espiga e do lado direito por um aparo de caneta, ambos em amarelo, e na base silhuetas a preto e branco que assentam nas iniciais «USALGARVE», separadas por uma barra das iniciais «CGTP-Intersindical Nacional».

Artigo 79.º

Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos do Algarve é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior. Ao lado, a amarelo, estão gravadas as palavras «União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN».

Registados em 10 de Novembro de 2005, 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 124/2005, a fl. 80 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

União dos Sind. de Bragança — Eleição em 14 de Outubro de 2005 para o mandato de três anos

Direcção

Adalberto do Nascimento Fernandes, casado, electricista, 49 anos, bilhete de identidade n.º 3451328, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Adriano Aníbal dos Reis, casado, electricista, 50 anos, bilhete de identidade n.º 3346794, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Alice da Conceição Susano, divorciada, professora, 53 anos, bilhete de identidade n.º 2706847, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Professores do Norte.

João Paulo Diegues, casado, carteiro, 38 anos, bilhete de identidade n.º 8128148, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

José Augusto Nascimento Domingues, casado, professor, 42 anos, bilhete de identidade n.º 5914141, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Professores do Norte.

José Chumbo Capela, casado, guarda-nocturno, 53 anos, bilhete de identidade n.º 3016783, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Leonel dos Santos Fernandes, casado, funcionário autárquico, 48 anos, bilhete de identidade n.º 7250411,

do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Luísa Maria Fernandes Pires, casada, distribuidora de alimentação hospitalar, 38 anos, bilhete de identidade n.º 8237898, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hoteleira, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Manuel Ribeiro, casado, aposentado, 54 anos, bilhete de identidade n.º 3252093, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Telecomunicações e Audiovisual.

Manuel Rafael Miranda, casado, canalizador, 49 anos, bilhete de identidade n.º 5708739, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Maria de Lurdes Liberato Marinho, divorciada, auxiliar administrativa, 41 anos, bilhete de identidade n.º 6956647 do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Nuno Augusto Barreira, casado, agente único, 55 anos, bilhete de identidade n.º 2799991 do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Paula Maria Esteves Alves Reis, casada, enfermeira, 32 anos, bilhete de identidade n.º 10185972, do arquivo de identificação de Bragança, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 7 de Novembro de 2005.

União dos Sind. do Algarve — Eleição em 24 de Setembro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009

Direcção

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão	Residência
Almerinda Filipe Mendes Leal	4625319	Faro	18-5-2005	Faro.
António Manuel João Hilário	7372921	Faro	25-2-2003	Faro.
António Manuel de Moura Goulart de Medeiros	4748073	Faro	28-6-1998	Faro.
Ana Cristina Lavandeira Simões	9847469	Faro	4-1-2001	Faro.
Ana Rita Costa Evaristo	11349984	Faro	7-6-2000	Faro.
António Rui Farias de Sousa	2164732	Lisboa	29-10-2002	Loulé.
Carlos Alberto Rodrigues	8629480	Lisboa	13-1-2004	Quarteira.
Carlos Fernando de Sousa Santos	5304908	Faro	1-3-2004	Faro.
Célia Maria Conceição Gonçalves Cunha	8443062	Lisboa	4-11-2003	Quarteira.
Celso Filipe Boto da Silva	9897794	Lisboa	19-7-2000	Portimão.
Delfina Maria Almeida Sistelo	8248017	Lisboa	19-3-2001	Loulé.
Elizabete Jesus Reis Barão	1275553	Lisboa	5-4-2001	Olhão.
Elvino Manuel Valente	5167232	Lisboa	3-5-1996	Tavira.
Ema Paula de Andrade Silva Morgado	6210683	Lisboa	15-6-2004	Olhão.
Esmeraldina da Glória Amado	4554182	Faro	19-4-2001	Faro.
Fernanda Maria Cruz Libório	4585696	Faro	18-5-2000	Faro.
Francisco José Coelho Neto	9633088	Lisboa	15-12-2004	Loulé.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão	Residência
Graco Vieira Lourenço de Trindade	7686378	Faro	16-10-2001	Ferragudo.
Hélder Porfírio Lopes Andrade	7369667	Faro	30-1-2001	Faro.
Hélio José Vieira Encarnação	6954729	Lisboa	29-1-1999	Olhão.
Henrique Ricardo Graça	476744	Lisboa	24-6-1998	Faro.
Henrique Rodrigues de Almeida	3227124	Faro	5-1-1999	Faro.
Hermínio Manuel Estevens Martins	2027205	Faro	14-6-2004	Faro.
João Manuel Ferrão Teixeira	4577621	Faro	13-10-2003	Faro.
Joaquim Augusto Rodrigues Borges	14324654	Lisboa	1-10-2004	Olhão.
Joaquim Manuel Mendes Sousa	10082678	Lisboa	5-1-2000	Loulé.
Joaquim Nogueira Costa	5992091	Lisboa	26-1-1998	Boliqueime.
José António Mendes Duarte	5493352	Lisboa	1-3-2002	Almansil.
José Francisco da Conceição Estêvão	2047120	Lisboa	20-6-2002	Lagos.
Josélia Maria Moreira Zorro	11525445	Beja	17-8-2000	Portimão.
Josué Tavares Marques	2240882	Lisboa	9-5-1997	Olhão.
Júlia Macató Alexandre	11513802	Faro	1-3-2001	Faro.
Luís Manuel Paciência Sousa	10796007	Lisboa	13-12-2002	Portimão.
Manuel Inácio Mendes Gomes Peres	2090047	Lisboa	22-7-2004	Lagoa.
Manuel Agostinho Pedro Cintra	11544915	Lisboa	11-7-2000	Lagoa.
Maria Bernardete dos Santos Francisco Boniche	4940249	Lisboa	3-2-2004	Olhão.
Maria do Carmo Belchior da Lança Mendonça	5408798	Lisboa	12-1-2004	Portimão.
Maria Florinda Coelho Santos	4623933	Lisboa	1-8-1997	Albufeira.
Maria de Guadalupe Miranda Simões	7113237	Lisboa	25-10-2004	Faro.
Maria Jacinta de Matos Charneca	2323540	Faro	14-1-2005	Faro.
Maria de Jesus Nunes Cascalheira	7700990	Lisboa	19-9-2001	Albufeira.
Maria Margarida Filipe Agostinho	4706722	Lisboa	7-1-1998	Olhão.
Mário Jesus Paiva Ferreira	7531207	Faro	29-10-1999	Faro.
Rosa Maria dos Santos Batista Franco	8125793	Faro	14-4-2004	Faro.
Victor Manuel Bexiga Ruivo	373504	Faro	27-7-2004	Faro.
Vítor Manuel do Carmo Gonçalves	5612474	Faro	7-3-2003	Faro.
Vitorina Maria Pestana Martins Carromba	5073537	Lisboa	25-2-1999	Olhão.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Novembro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Agricultores do Ribatejo — Eleição em 29 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, casado, residente na Rua do 1.º de Maio, 2070-516 Valada do Ribatejo, portador do bilhete de identidade n.º 2053109, emitido em 5 de Janeiro de 1996 pelo Serviço de Identificação Civil de Lisboa.

Secretário — Manuel de Castro Tavares Veiga, casado, residente na Quinta da Broa, apartamento 2, Azinhaga, 2150 Golegã, portador do bilhete de identidade n.º 4731548, emitido em 10 de Dezembro de 1999 pelo Serviço de Identificação Civil de Santarém.

Tesoureiro — Joaquim José Gomes de Aguiar, casado, residente na Rua do Capitão Romeu Neves, 23, 2000-173 Santarém, portador do bilhete de identidade

n.º 370293, emitido em 28 de Outubro de 1997 pelo Serviço de Identificação Civil de Santarém.

Vogais:

Luís Filipe Andrade Coimbra Santos Gonçalves, casado, residente na Rua de Miguel Bombarda, 27, 2080-157 Almeirim, portador do bilhete de identidade n.º 5639218, emitido em 23 de Novembro de 2000 pelo Serviço de Identificação Civil de Santarém.

Vasco José Cabral da Câmara Borba, casado, residente na Quinta do Outeiro, 2600 Castanheira do Ribatejo, portador do bilhete de identidade n.º 8904163, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo Serviço de Identificação Civil de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 4 de Novembro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 24 de Junho de 2005, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1986.

Artigo 1.º

Disposições gerais

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, adiante designada abreviadamente por CT, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 2.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

Competência

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

Prazos para a convocatória

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio dos meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Assembleia descentralizada

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

Artigo 7.º

Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 8.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões e de subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza

1 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática dos trabalhadores, a CT e as subcomissões de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 10.º

Sede da CT e das subcomissões de trabalhadores

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Companhia de Seguros Tranquilidade, e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2 — Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

Artigo 11.º

Direitos da CT

São direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controle de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais tenha aderido.

Artigo 12.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

- a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a Lei e os presentes estatutos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 15.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Processos disciplinares.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 16.º

Finalidade do controle de gestão

O controle de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

Artigo 17.º

Conteúdo do controle de gestão

No exercício do direito do controle de gestão, a CT pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

- 5) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- 5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 19.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 20.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 21.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos, mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

Artigo 24.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, de crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da CT

A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 27.º

Composição

1 — A CT é um órgão colegial e é composta por sete elementos efectivos.

2 — O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 28.º

Substituição de elementos da CT

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 29.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 30.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

Artigo 31.º

Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

Artigo 32.º

Reuniões da CT

1 — A CT reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 33.º

Organização

1 — A CT poderá ter um coordenador.

2 — O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 34.º

Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador

Artigo 35.º

Financiamento

1 — O financiamento da CT será feito de acordo com a lei.

2 — A CT manterá livros de registo das contas, que disponibilizará para consulta, a pedido de qualquer trabalhador.

Artigo 36.º

Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua acção com comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector. Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à Comissão Coordenadora das CT da Região de Lisboa — CIL.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue em anexo.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Tranquilidade que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 39.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — E permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — E também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por cinco elementos, adiante designada por CE.

2 — No caso de fim de mandato da CT, é eleita a CE de entre os seus elementos, a fim de promover a nova eleição.

3 — Tem direito a integrar a CE um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

Artigo 41.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 42.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 43.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 44.º

Candidaturas

1 — Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

Artigo 45.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de cinco dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 46.º

Aceitação das candidaturas

1 — A CE divulgará as listas candidatas aceites até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — As candidaturas aceites são identificadas, por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

Artigo 48.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

Artigo 49.º

Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

Artigo 50.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — A CE enviará com a antecedência necessária aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho boletins de voto, quando solicitados.

Artigo 52.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 53.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio, só sendo aceites os envelopes com carimbo CTT do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — O votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento.

5 — A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

Artigo 54.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 55.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições

Artigo 56.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia aos Ministérios do Emprego e Segurança Social e da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (incluindo registo de presenças).

Artigo 57.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 58.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Outras deliberações

Artigo 59.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações as regras do regulamento eleitoral para a CT.

Artigo 60.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Início de actividade

A CT só pode iniciar a sua actividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 8 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 136/2005, a fl. 94 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Continental Mabor — Ind. de Pneus, S. A. — Eleição em 16 de Outubro de 2005 para o mandato de três anos (2005-2008).

Efectivos:

João José Dias Oliveira, operário químico especializado.
Manuel da Silva Custódio, operário químico especialista.
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, operário químico especializado.
João Manuel Gomes Pereira, operário químico especializado.
Manuel da Silva Carvalho, operário químico especialista.
Joaquim Silva Costa, operário químico especializado.
Abílio Manuel Araújo Maciel, operário químico especializado.
Félix Moreira Azevedo, operário químico especializado.
José Cândido Sá Morais, operário químico especializado.

Manuel Augusto da Silva Santos, operário químico especialista.
Eduardo Manuel Costa, operário químico especializado.

Suplentes:

Adelino Manuel Azevedo dos Santos, operário químico, chefia 4.
André Silva Azevedo, operário químico especializado.
André Sousa Rebelo, operário químico especializado.
António Joaquim Costa Silva Lima, operário químico especializado.
Fernando Jorge Silva Sá, operário químico especializado.
David Augusto da Silva Gonçalves, operário químico especialista.
Fernando Jesus Oliveira, operário químico especializado.
José António Ramos Rodrigues, operário químico especializado.

Zacarias Maio Pereira Fangueiro, operário químico especializado.

Carlos Alberto Faria Pereira, operário químico especializado.

Registados em 7 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 135/2005, a fl. 94 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Eleição em 24 de Junho de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Efectivos:

José Manuel Carvalho Jorge, D. Sinistros/S, empregado n.º 3274.6.

Ana Maria Moreira Silva, DAO/N, empregada n.º 4907.6.

Jorge Alexandre M. Carneiro, D. Sinistros/S, empregado n.º 6929.2.

Pedro Miguel T. Amaral, D. Sinistros/S, empregado n.º 7304.8.

Maria Paula A. Malafaia T. Lima, DAO/N, empregada n.º 4817.2.

Ana Paula Faustino Santos, D. Sinistros/S, empregada n.º 69926.6.

Nelson Fernando Lage Xavier, D. Sinistros/N, empregado n.º 7765.5.

Suplentes:

José Manuel Geraldés Aires, D. Pessoal/S, empregado n.º 2688.2.

Maria Vitória Morais Cardoso, D. Exploração/N, empregada n.º 4790.2.

António Jorge Leitão Sousa, DFA/S, empregado n.º 6105.6.

Patrícia Nize Ferraz B. Figueiredo, DAO/N, empregada n.º 4893.2

José Luís Costa Silva, D. Exploração/S, empregado n.º 2138.2.

Registados em 8 de Novembro de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 137/2005, a fl. 94 do livro n.º 1.