

Boletim do Trabalho e Emprego

16

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%)
€ 15,12

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 16	P. 1375-1518	29-ABRIL-2006
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1379
Organizações do trabalho	1484
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	1379
— CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	1393
— CCT entre a AFIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras	1418
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	1418
— CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1420
— CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras	1424
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros	1429
— AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L. ^{da} , e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	1480
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1482
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalúrgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Integração em níveis de qualificação	1483

Pág.

— AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação	1483
— Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1483
— Acordo de adesão entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades aos CCT entre aquela associação de empregadores e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação	1484

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração	1484
— Sind. Nacional dos Trabalhadores Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Cancelamento de registo	1496
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Sul e Tabacos — Cancelamento de registo	1496
— STRIA-Bi — Sind. das Ind. Alimentares da Beira Interior — Cancelamento de registo	1496
— Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas — Cancelamento de registo	1496
— SINTAB — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura e das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal	1496

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Assoc. Portuguesa de Bancos	1513
-------------------------------------	------

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Câmara Municipal de Cascais — Alteração	1514
— LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Alteração	1515

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— AUTOEUROPA — Automóveis, L. ^{da}	1516
— LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A.	1516

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Lever Portuguesa, S. A.	1517
— Amorim & Irmãos, S. A.	1517
— Alumínios César, S. A.	1518



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e, por outro, os trabalhadores

representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões dele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 110 empresas e 680 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou exigível para a categoria e as funções específicas a desempenhar.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

5 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

6 — Para os efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

1 — A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou a criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à da categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a este e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionamentos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2 — O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de quatro horas diárias, não podendo ultrapassar doze horas por dia nem quarenta e cinco horas por semana.

5 — As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no n.º 1 desta cláusula por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são os seguintes:

Descanso semanal obrigatório — domingo;
Descanso semanal complementar — de segunda-feira a sábado, podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias;

Em qualquer caso, em cada ano civil o descanso semanal complementar deverá coincidir com 11 sábados ou 11 segundas-feiras, ou 11 tardes de sábado e 11 manhãs de segunda-feira.

2 — Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou pela segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado e manhã de segunda-feira). Nas outras semanas, o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento da mesma empresa.

2 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, ao fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3 — A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido do já existente está sujeita a forma escrita, assinada por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, e que obrigatoriamente fixará a sua duração, bem como a duração semanal e a distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado

ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9 — O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e duas horas por dia normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6 — Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário ou para a execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após o cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

8 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

9 — A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizado;
- b) O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, confiança e fiscalização e de execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou no exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho dá ao trabalhador o direito de receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto do pagamento, deve ser entregue ao trabalhador documento donde constem o seu nome completo, a categoria e o escalão de retribuição, o número de inscrição na segurança social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias e as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses da duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses da duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil por motivo não imputável ao trabalhador.

5 — Para o efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias do trabalho prestado.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias, que deverá ser pago antes do início destas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, bem como às férias e ao subsídio de férias proporcionais aos meses do serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 3,18.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que com carácter de regularidade presta serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, deverá o trabalhador alegar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3 — Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir deste até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos

cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas preferencialmente em dois períodos distintos, no início da 1.^a e da 3.^a semanas do mês.

8 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 30.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano as férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará

os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

Cláusula 34.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a terça-feira de Entrudo.

Cláusula 37.^a

Faltas

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

2 — As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para a determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 40.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 41.^a

Efeito das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

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

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá uma duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 44.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 45.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

- b) Usar de urbanidade 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 correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3 — Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4 — No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5 — Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6 — Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores, que o solicitem por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7 — Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, 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, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e

comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e às suas organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e pela conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

Cláusula 48.^a

Pluralidade de empregadores

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 — Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram de contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 — Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 — A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 50.^a

Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

5 — A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 55.^a

Registo e comunicação das sanções

1 — A entidade patronal deverá manter actualizado o registo das sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

Cláusula 60.^a

Actividade sindical

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

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias

Administrativo.
Ajudante de distribuidor.
Analista de sistemas.
Animador de loja.
Calandrador.
Canalizador.
Chefe de equipa.
Chefe de loja/encarregado.
Chefe de secção.
Contabilista.
Costureiro.
Director (escritório, serviços).
Distribuidor.
Fogoeiro.

Lavador.
Operador controlador de acabamentos.
Prensador.
Programador de informática.
Recepcionista/engomador.
Servente de limpeza.
Técnico de controlo e serviço.
Técnico de manutenção.
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário.

B — Funções

Administrativo. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

Ajudante de distribuidor. — É o trabalhador que coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador e efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Animador de loja. — É o trabalhador que executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa e avalia e controla os procedimentos em um ou em mais estabelecimentos.

Calandrador. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Canalizador. — É o trabalhador que prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais), corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionados com o funcionamento do estabelecimento.

Chefe de secção. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento 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 círculos 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 o 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 e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Costureiro. — É o trabalhador que cose à mão ou à máquina.

Director (escritório, 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 de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento.

Fogoeiro. — É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (de alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades, executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos, controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas e à recepção, preparação e transfeza de combustível.

Lavador. — É o trabalhador que opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar, etc.

Operador controlador de acabamentos. — É o trabalhador que executa operações de pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

Prensador. — É o trabalhador que engoma com a prensa ou o manequim.

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 sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os diagramas 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 e apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista/engomador. — É o trabalhador que atende os clientes, fazendo a recepção e a entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário para limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento, passa a ferro e limpa o equipamento com que opera.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que limpa as instalações.

Técnico de controlo e serviço. — É o trabalhador que, no cumprimento de orientação superior, pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços e verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene e segurança e as regras comerciais, industriais e profissionais, elabora relatórios, propõe formação e, eventualmente, a alteração de normas, métodos, práticas e procedimentos.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário de direcção. — É o trabalhador que traduz e ou retroverte documentos num ou em vários idiomas, redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos e faz rascunhos de cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

ria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos e faz rascunhos de cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

ANEXO I

Categorias profissionais, enquadramentos e tabela salarial

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial (euros)	
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 210	
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	907	
		B	Técnico de controlo e serviço	844	
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo (a): A B C	606 569 515	
				Fogueiro Canalizador Técnico de manutenção	609
			B	Animador de loja Chefe de loja/encarregado Operador controlador de acabamentos	478
		C	Chefe de equipa Distribuidor	452	
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante de distribuidor Calandrador Costureiro Lavador Prensador Recepcionista/engomador	431	
Profissionais não qualificados	V	A	Servente de limpeza	402	
			Estagiário	(b)	

(a) Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativos B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(b) 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.

Nota. — Abono para falhas — os trabalhadores que exclusivamente exerçam funções de recebimento e pagamento têm direito a um abono mensal para falhas no montante de € 30,65.

Lisboa, 23 de Março de 2006.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

Rui Alberto Limpo Salvada, mandatário.
Raul dos Santos Neves, mandatário.
José Joaquim Gonçalves, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis,

Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 19 de Abril de 2006, a fl. 125 do livro n.º 10, com o n.º 58/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ADIPA — Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, e alterações seguintes, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, é revista nas seguintes condições:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e

nas Regiões Autónomas exerçam a actividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

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

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos.

2 — Decorrido o prazo de vigência inicial, a CCT renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3 — Havendo denúncia, a CCT renova-se por um período de um ano, mantendo-se as partes em negociação por novo período de um ano.

4 — Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e ou a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.

5 — Decorridos os prazos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, a convenção colectiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Que a conciliação e ou a mediação se frustraram;
- b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

6 — Esgotado o prazo referido no n.º 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção colectiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria do trabalhador e respectiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho.

7 — Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e

garantias decorrentes da aplicação do Código do Trabalho.

8 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

9 — A denúncia desta CCT na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de carácter pecuniário será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

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

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

12 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

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

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

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

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 4.^a

Estágio e acessos

Os estágios e acessos procedem-se do seguinte modo:

a) Trabalhadores de comércio:

O caixeiro praticante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade passará a caixeiro-ajudante;

O caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria passará a segundo-caixeiro, e este após três anos de permanência na categoria passará a primeiro-caixeiro;

Os operadores praticantes ascenderão à categoria de operador-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingirem 18 anos de idade;

Os operadores-ajudantes ascenderão à categoria de operador após dois anos de permanência na categoria;

Os operadores ascenderão à categoria de operador especializado após três anos de permanência na categoria;

b) Trabalhadores administrativos:

O estagiário de assistente administrativo após um ano de serviço ou logo que atingir 18 anos de idade será promovido a assistente administrativo de 2.^a;

O assistente administrativo de 2.^a após dois anos de permanência na categoria será promovido a assistente administrativo de 1.^a

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer as tarefas correspondentes à categoria para que foi contratado.

2 — As entidades patronais podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das tarefas normais se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo as tarefas exercidas acessoriamente corresponder a grupos ou carreiras profissionais abaixo daquela em que se encontra enquadrado.

4 — Caso o trabalhador desempenhe predominantemente tarefas que correspondam a grupos ou carreiras profissionais acima daquelas em que está enquadrado, terá direito à remuneração correspondente ao desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional com a categoria de director de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 25 profissionais;
- b) Um profissional com a categoria de chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 profissionais;
- c) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10% dos profissionais de escritório;
- d) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com as categorias de vendedor, prospector de vendas e técnico de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas;
- e) Por cada grupo de sete trabalhadores das categorias constantes da alínea anterior, a um deles terá de ser atribuída a categoria de inspector de vendas. As categorias de chefe de vendas e de inspector de vendas deverão ser atribuídas, em princípio, aos trabalhadores do respectivo quadro da empresa, devidamente habilitados;

- f) Um fiel de armazém até cinco profissionais de armazém e um encarregado de armazém para seis a nove profissionais de armazém, não sendo neste último caso obrigatória a existência de fiel de armazém;
- g) Um encarregado de armazém ou um operador encarregado e um fiel de armazém por cada grupo de 10 a 25 trabalhadores de armazém;
- h) Um encarregado-geral de armazém por mais de 25 trabalhadores de armazém, mantendo-se as proporções anteriores.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3 — Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso haja acção de formação profissional;
- 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 — Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- c) Findo o período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 8.^a

Planos de formação

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, com vista a promover o incremento da produtividade da empresa tendo-se em conta o sector de actividade desta e o âmbito das funções a cargo do trabalhador, compete às empresas:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores através do acesso à formação profissional;

- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 9.^a

Formação contínua

1 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei e sempre ajustado às alterações desta, e assegurar o direito à sua informação e a consulta pelos trabalhadores.

2 — As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

4 — O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente a presente convenção;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalhador;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas das disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Inspeção-Geral do Trabalho, mediante parecer prévio da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo dos trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na presente convenção ou por acordo escrito do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas nesta convenção.

3 — Constituem violação das leis do trabalho, e como tal serão punidas, as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 13.^a

Mobilidade geográfica

1 — Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que dessa transferência não resulte prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As entidades patronais podem, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido nos termos dos n.ºs 1 e 2, a empresa custeará as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, se esta se justificar.

4 — No caso previsto no número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador, este pode rescindir o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 14.^a

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade de empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 15.^a

Justificação do termo

1 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe às entidades patronais.

2 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho que viole o estipulado na cláusula anterior.

Cláusula 16.^a

Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- g) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número anterior.

Cláusula 17.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime da contratação de primeiro emprego.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a empresa em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 18.^a

Informações

As entidades patronais devem afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 19.^a

Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1, e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 20.^a

Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente.

Cláusula 21.^a

Contratos a termo certo

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior da presente cláusula, a duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, caso se trate de um contrato previsto na alínea a) do n.º 3 da cláusula 14.^a

3 — O contrato celebrado ao abrigo do regime de primeiro emprego não pode ter uma duração superior a 18 meses.

Cláusula 22.^a

Contrato a termo incerto

É admitida a celebração de contrato a termo incerto nas condições previstas nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 2 da cláusula 14.^a

Cláusula 23.^a

Duração

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração.

2 — Terminados os motivos que deram origem à celebração do contrato a termo incerto, se o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa decorridos oito dias após aquela data, considera-se que o trabalhador está contratado sem termo.

3 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 24.^a

Termo resolutivo

Os contratos a termo que não respeitem o consignado no presente capítulo tornam-se nulos, dando direito ao trabalhador à admissão como efectivo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve desempenhar as suas funções no local de trabalho para onde foi contratado.

2 — Exceptuam-se do número anterior as situações previstas na cláusula 13.^a, que passará a ser o novo local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas.

2 — Exceptuam-se do número anterior os horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas.

3 — O período máximo de trabalho diário é de oito horas.

4 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos desta convenção.

5 — As empresas podem organizar o horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira ou de segunda-feira a sábado.

6 — Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de horário de trabalho de segunda-feira a sábado é conferido o direito a um suplemento de retribuição mensal de 20% sobre a retribuição normal e, bem assim, o descanso complementar de um dia por semana.

7 — Aos trabalhadores que prestem serviço ao sábado e aos quais se não aplique o regime do número anterior é aplicável o disposto na cláusula 52.^a desta convenção.

Cláusula 27.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, devendo ser afixados na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem um acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito ao reembolso das despesas efectuadas pelo trabalhador.

Cláusula 28.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no horário de trabalho devidamente elaborado e afixado nos locais habituais pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior vigorará por períodos de 10 semanas, não contando como trabalho suplementar.

3 — O acerto das horas realizadas no regime previsto nos números anteriores processar-se-á nas 10 semanas seguintes à sua execução.

Cláusula 29.^a

Intervalo de descanso

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.

Cláusula 30.^a

Descanso diário

1 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por mútuo acordo.

3 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

4 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

6 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

7 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho em horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de € 40.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a data da publicação da presente CCT, será considerado nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado;
- d) Cento e setenta e cinco horas para as microempresas.

4 — O empregador deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

5 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

6 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

7 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com a discriminação do número de horas prestadas e a indicação dos dias em que gozaram o respectivo descanso compensatório.

8 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, visada pela comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, em caso de trabalhador sindicalizado, pelo respectivo sindicato.

9 — O trabalhador, dentro dos limites previstos no n.º 3 desta cláusula, é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

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

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalhador tem direito a gozar, num dos

três dias úteis seguintes, um número de horas igual ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

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

2 — Será dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — São ainda considerados feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontre localizado o estabelecimento.

Cláusula 38.^a

Férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para os efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Para os efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para o empregador.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalha-

dor. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

7 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas afixarão nas respectivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de Outubro.

8 — No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial das férias em falta.

Cláusula 39.^a

Faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;
- c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 41.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

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

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

3 — As entidades patronais podem, nos 15 dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4 — A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à segurança social uma acção de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, as faltas justificadas conferem, no máximo, o direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Retribuição mista

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo II e serão pagas mensalmente.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista nesta CCT.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos nesta CCT, nomeadamente para os efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição global mensal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3 — Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso ou em outros casos de impedimento prolongado terão direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o mínimo de 25% do seu montante. Porém, nos casos em que o trabalhador recebe ou tenha direito a receber algum complemento de subsídio por parte da segurança social ou entidade seguradora, a entidade patronal completará o subsídio até ao montante estabelecido nesta CCT.

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

Cláusula 46.^a

Retribuição do período de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades

patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

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

Cláusula 47.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador.

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

5 — A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Remuneração por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

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

Cláusula 50.^a

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 51.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição acrescida de mais 75%.

Cláusula 52.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 150%, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2 — O trabalho prestado nas condições previstas no número anterior dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes com a correspondência ao mesmo tempo de trabalho prestado sem perda de remuneração.

3 — Para os efeitos do n.º 1, aplica-se a fórmula prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas desta CCT será acrescida uma diuturnidade de € 8,35 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

3 — Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respectiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, da importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

4 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se «acesso obrigatório» não só as promoções obrigatórias

previstas na cláusula 48.^a como também as promoções salariais obrigatórias previstas nesta CCT.

Cláusula 54.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 44,40 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores o direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

- a) Alojamento — € 27,10;
- b) Almoço ou jantar — € 9,30;
- c) Pequeno-almoço — € 1,85.

Nota. — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efectuadas em viatura da entidade patronal e, bem assim, as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6 — Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de 150 trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

7 — Os valores referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão revistos e actualizados aquando da revisão das tabelas salariais.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,40.

Cláusula 56.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio diário no valor de € 30.

Cláusula 57.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e dos demais efeitos previstos nesta CCT, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

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

sendo *RH* a retribuição horária.

Cláusula 58.^a

Forma e lugar do cumprimento

1 — As entidades patronais podem efectuar o pagamento da retribuição ao trabalhador em dinheiro, cheque bancário, transferência bancária ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3 — O tempo que o trabalhador comprovadamente gastar para receber a retribuição será considerado como tempo de trabalho.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição de segurança social, a categoria profissional e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e as deduções efectuados e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 59.^a

Licenças sem retribuição

1 — As entidades patronais podem conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

3 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — O tempo da suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade.

5 — Cessando a licença, o trabalhador tem de comunicar à entidade patronal a sua disponibilidade para

num prazo de 15 dias retomar o posto de trabalho que detinha aquando da concessão da licença.

Cláusula 60.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 62.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

As modalidades de cessação do contrato de trabalho são as seguintes:

a) Caducidade:

- i) Verificando-se o seu termo;
- ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

- b) Revogação — por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento donde constem a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;
- c) Resolução — por evocação de justa causa por qualquer das partes, nos termos das cláusulas 68.^a e 69.^a;
- d) Denúncia — por parte do trabalhador durante o prazo do aviso prévio previsto para o despedimento colectivo caso, em que o trabalhador não tem de indemnizar, no todo ou em parte, a empresa.

Cláusula 63.^a

Justa causa de despedimento pela entidade patronal

1 — O comportamento culposos 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 — Para a apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Incumprimento dos regulamentos internos da empresa, os quais respeitarão os princípios reconhecidos pela presente convenção e pela lei e só se considerarão em vigor após recepção pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- i) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- j) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- k) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 64.^a

Cessaçãõ do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador,
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou por seu representante legítimo;
- g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 65.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A título de indemnização por qualquer causa de cessação do contrato de trabalho nos termos do n.º 2 da cláusula anterior por facto não imputável ao trabalhador, é devida ao trabalhador a quantia mínima de 30 dias por cada ano de antiguidade, contando para esse efeito a fracção do último ano como um ano completo, sendo sempre devido ao trabalhador um mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 67.^a

Sanções disciplinares

1 — No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

Cláusula 68.^a

Limites às sanções disciplinares

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2 — O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de 45 dias a contar a partir do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou por superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 70.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a este contrato ou previstas na lei;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício ou da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade e não discriminação

Cláusula 71.^a

Proibição de discriminação

1 — As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, em idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades pro-

fissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou os trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no número anterior.

Cláusula 72.^a

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

SECÇÃO II

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 73.^a

Licenças por maternidade e paternidade

1 — Licença por maternidade:

- a) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade não remunerada 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;
- b) 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 necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;
- c) 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;
- d) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez previstas na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- f) No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

2 — Licença por paternidade:

- a) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

- b) O pai tem ainda direito a licença não remunerada, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) do n.º 1, ressalvando os dias de licença já gozados pela mãe e o disposto na alínea c), ainda do n.º 1, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe;
Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 74.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e pelo número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 75.^a

Adopção

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

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 76.^a

Trabalhador-estudante

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até seis horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou remuneração os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

2 — A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação

da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

4 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

5 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

6 — O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal o comprovativo das faltas dadas previstas no n.º 3.

SECÇÃO IV

Trabalhador estrangeiro

Cláusula 77.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 78.^a

Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Aos dirigentes sindicais da empresa e aos representantes dos sindicatos devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 79.^a

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa podem reunir-se em assembleia nos locais de trabalho durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais da empresa ou pelos delegados sindicais através de comunicação ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, e desde que assegure o funcionamento dos serviços urgentes, se os houver.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Cláusula 80.^a

Direito a instalações

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local adequado para a realização de reuniões nas empresas com menos de 150 trabalhadores;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — oito membros.

Cláusula 82.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como a daqueles que

integram a sua comissão sindical ou comissão intersindical de empresa.

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

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

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

6 — O crédito de horas atribuído no número anterior é remunerado e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

7 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência, em que tal comunicação será feita nas quarenta e oito horas seguintes.

Cláusula 83.^a

Número de dirigentes sindicais

O número máximo de dirigentes sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros;
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- f) Estabelecimento com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros.

Cláusula 84.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções sindicais sem perda de remuneração, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

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, como tempo de serviço efectivo, embora sem direito à remuneração.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números 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.

4 — As faltas dadas por membros dos corpos sociais dos sindicatos, mesmo que ultrapassem 30 dias seguidos, não implicam a suspensão do contrato de trabalho.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão às entidades patronais a identificação dos seus dirigentes sindicais, por meio de carta registada, bem como a identificação dos dirigentes com direito a crédito de horas, de que será afixada cópia nos locais reservados à informação sindical.

Cláusula 85.^a

Quotizações sindicais

As entidades patronais obrigam-se a deduzir no salário dos trabalhadores e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizado, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tais dedução e envio.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 — As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 87.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidos em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 88.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 89.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 90.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — O crédito de horas referido no n.º 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem à perda dos demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Segurança social

Cláusula 91.^a

Subsídio complementar de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva instituição de previdência.

2 — O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do 5.º dia a contar a partir da data da baixa, não podendo ultrapassar 90 dias.

Cláusula 92.^a

Subsídio complementar de acidente de trabalho

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, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para uma função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de 90 dias.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Cláusula 94.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito de voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho das suas funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra parte, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A indicação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus

membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, do local, do dia e da hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos seus trabalhadores abrangidos por esta CCT;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante desta convenção.

CAPÍTULO XVI

Questões finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Tratamento mais favorável

1 — Sem prejuízo do reconhecimento do carácter globalmente mais favorável desta convenção, da sua aplicação não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas.

2 — Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação desta convenção deverão ser resolvidas pela comissão paritária constante desta CCT, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

3 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições desta convenção ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

4 — Os trabalhadores aos quais seja atribuída nova categoria profissional por força da alteração da designação das categorias profissionais não perdem o direito às diuturnidades já adquiridas nem ao tempo adquirido para a aquisição de nova diuturnidade.

Declaração dos outorgantes

Para o 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 567 empresas e 21 209 trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções

Grupo A — Comércio e armazém

Gerente comercial. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta e de acordo com a prática da empresa que para o efeito for decidida.

Chefe de vendas. — É o profissional que tem a seu cargo a coordenação do sector de vendas, podendo, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado geral. — É o profissional que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados.

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

Chefe de secção (caixeiros). — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Inspector de vendas. — É o profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes e praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações de clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda e a auscultação da praça e dos programas cumpridos. Pode, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

Encarregado de armazém. — É o profissional que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra.

Operador encarregado. — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, pelo controlo e pela rotação de *stocks*.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o profissional que vende por grosso ou a retalho mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com

o cliente no local da venda, informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da posição das mercadorias e toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências.

Promotor de vendas. — É o profissional que controla e promove vendas sem normalmente as concretizar.

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

Vendedor. — É o profissional que promove e realiza vendas fora do estabelecimento.

Caixeiro-viajante. — É o profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando de uma zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais apresentando-lhes amostras e catálogos e enaltecendo as qualidades dos produtos, indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou e mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessem ao mercado.

Pracista/caixeiro de praça. — É o profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e dos concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar. — É o trabalhador que executa funções idênticas às do caixeiro-viajante e de praça com vista ao fornecimento de mercadorias para os navios.

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

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

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico,

confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição e recepção, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Operador. — É o trabalhador que, nos locais de venda, pertencentes ou não à sua entidade patronal, desempenha as tarefas inerentes à reposição, recepção e conferência de mercadorias e sua marcação, cuida da exposição dos produtos e colabora nos inventários periódicos. Pode exercer tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder ao controlo da saída de mercadorias vendidas.

Torrefactor. — É o profissional que assume a responsabilidade da torrefacção, dentro da empresa, por processos manuais ou mecânicos.

Demonstrador. — É o profissional que faz não só a demonstração do produto como a venda, mas só o poderá vender em local fixo.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o profissional que executa as ordens dadas pelos encarregados nos serviços específicos dos sectores, cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

Caixa (balcão). — É o trabalhador que recebe numérico ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Empilhador. — É o profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando a máquina denominada empilhadora.

Embalador. — É o profissional que predominantemente embala e desenha produtos diversos.

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador cuja actividade se desenvolve manobrando ou utilizando máquinas de empacotamento de produtos, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, e devendo vigiar a qualidade do produto.

Distribuidor. — É o profissional que distribui as mercadorias pelos clientes ou sectores de vendas.

Tractorista. — É o trabalhador que efectua, dentro das instalações da empresa, o transporte de mercadorias ou produtos em tractor.

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

Operador-ajudante. — É o trabalhador que inicia a aprendizagem da profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

Praticante. — É o profissional que entra pela primeira vez na categoria.

Grupo B — Escritórios

Director de serviço ou chefe de escritório. — É o profissional 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 de política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador e efectua testes a fim de se certificar de se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

ções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Guarda-livros. — É o empregado que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, do diário e do Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e da escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador mecanográfico. — É o profissional 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 organigramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado, e lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos e faz rascunhos de cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento e 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.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o 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 e 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 de empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

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

Subchefe de secção/escriturário principal. — É o profissional que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Caixa (escritório). — É o profissional que tem a seu cargo as operações da caixa e do 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 e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador mecanográfico. — É o profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, reproduzoras, intercaladoras e fabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de computador. — É o profissional que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões e 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 ou operador de material periférico.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o profissional que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, dos recibos e de outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador/operador de registo de dados. — É o profissional que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas, elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina, acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente, prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados e corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Escriturário. — É o profissional que:

- 1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regu-

lização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas na alínea 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de escriturário.

Grupo C — Cobradores

Cobrador. — É o profissional que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

Grupo D — Telefonistas

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

Grupo E — Rodoviários

Encarregado de tráfego. — É o profissional que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Encarregado de garagem. — É o profissional que fiscaliza o trabalho do restante pessoal e orienta os serviços dentro do que for ordenado pela firma.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação da viatura, proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado de pressão dos pneumáticos e, em caso de avaria ou acidente, tomar as providências adequadas e recolher os elementos

necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, a descarga e a arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e da respectiva carga e procede à facturação e à cobrança dos produtos vendidos.

Ajudante de motorista. — É o profissional maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Lubrificador. — É o profissional especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos e às mudas de óleo do motor, da caixa de velocidades e do diferencial, ou de atestar os mesmos com os respectivos óleos indicados, e verificar os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito, óleo e travões e substituir o filtro de óleo do motor.

Servente de viaturas de carga. — É o profissional maior de 18 anos que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz a entrega nos locais indicados pela firma.

Lavador. — É o profissional que procede à lavagem completa e simples de veículos, quer por sistema manual quer por meio de máquinas.

Grupo F — Contínuos e porteiros

Contínuo. — É o profissional cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados e estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Porteiro. — É o profissional maior de 21 anos cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou dos visitantes das instalações e as mercadorias e em receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Guarda. — É o profissional maior de 21 anos cuja actividade se limita a velar pela defesa e pela conservação das instalações e pelos valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

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

Paquete. — É o profissional menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Grupo G — Metalúrgicos

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e des-

monta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor. — É o trabalhador que prepara as superfícies dos veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, da capa e da subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Montador de máquinas. — É o trabalhador que instala e dá assistência técnica aos equipamentos de cerveja e outros, corrigindo-lhes possíveis defeitos para obter o seu bom funcionamento.

Grupo H — Aduaneiros

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desembarço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar ou a exportar, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores da mesma ou de outra profissão adstrita à actividade aduaneira.

Grupo I — Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que, em exclusivo, se ocupa da preparação e da confecção das refeições e de 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 e vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e dos demais equipamentos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e ao tratamento de loiças, vidros e utensílios de cozinha.

ANEXO II

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Analista de sistemas	753
	Chefe de escritório	
	Director de serviços	
	Gerente comercial	
II	Chefe de serviços, departamento ou divisão . . .	707
	Contabilista	
	Despachante privativo	
	Programador de informática	
	Tesoureiro	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
III	Chefe de compras Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico	672,50
IV	Caixeiro-encarregado Chefe de secção (caixeiro) Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Encarregado de garagem Encarregado de tráfego Inspector de vendas Operador-encarregado Secretário de direcção Subchefe de secção (escriturário principal)	621
V	Caixa (escritório) Caixeiro de mar Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Cozinheiro Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor Operador de computador Operador especializado Operador mecanográfico Pintor de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Promotor de vendas Prospector de vendas Técnico de vendas/vendedor especializado Vendedor	576
VI	Cobrador Conferente Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador/operador de registo de dados Pintor de 2. ^a Segundo-caixeiro Segundo-escriturário	523
VII	Ajudante de motorista Contínuo Demonstrador Guarda Lubrificador Porteiro Servente de viaturas de carga Servente ou auxiliar de armazém Telefonista Torrefactor	479
VIII	Caixa de balcão Distribuidor Embalador Empilhador Empregado de refeitório Lavador Operador de máquinas de empacotamento Tractorista	464

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
IX	Caixeiro-ajudante Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Operador-ajudante Servente de limpeza	391
X	Caixeiro praticante Contínuo com menos de 21 anos Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Operador praticante	391
XI	Pacote do 2. ^o ano Praticante do 2. ^o ano	390,50
XII	Pacote do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	390,50

Notas

a) Os vendedores e motoristas/vendedores/distribuidores que auferirem apenas a remuneração fixa ficam inseridos no grupo v de enquadramento profissional. Aqueles que auferirem retribuição mista ficarão integrados no grupo vi, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo v.

b) Os serventes de viaturas de carga e os serventes ou auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos níveis (grupos vii e viii), com excepção das próprias do telefonista.

c) A categoria de motorista/vendedor/distribuidor apenas pode ser atribuída nas empresas ou sectores de empresas que tenham por objecto a distribuição de bebidas, mas, neste último caso, restrito ao respectivo sector de distribuição de bebidas.

d) Os trabalhadores das empresas distribuidoras de bebidas manterão o direito ao regime mais favorável constante do instrumento de regulamentação colectiva que lhes esteja ou venha a ser aplicado.

e) Os montadores de máquinas a quem haja sido reconhecida esta categoria no âmbito da empresa ou que venham exercendo as correspondentes funções serão classificados como montadores de máquinas de 1.^a

ANEXO III

Regulamento de utilização do teste anti-alcoolémia

Artigo 1.^o

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respectivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.^o

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alcoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objecto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias sobre a sua entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

- Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;
- Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;
- Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excepcional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste Dragar ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes acusando taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia.

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio nos locais de trabalho pela entidade patronal.

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da

empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, a um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma acta, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efectuado e sem que possa considerar-se qualquer sanção disciplinar.

Artigo 17.º

Porém, a partir do 3.º teste positivo, aquela ausência ao serviço será considerada falta injustificada.

Lisboa, 6 de Abril de 2006.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — ADIPA:

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, mandatário.
Marcelino da Silva Dias, mandatário.
Lino da Silva, mandatário.
Luís Filipe Cervela Bastos Pereira Brás, mandatário.

Pela ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Mário Fernandes Moniz, mandatário.

Pela casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda a associação sindical Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 22 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira — António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Depositado em 19 de Abril de 2006, a fl. 125 do lino n.º 10, com o n.º 56/06, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AFIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2005, tendo as tabelas salariais reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 52.^a

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 40;
- b) € 61,50;
- c) € 71.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

.....

2 — Caso não forneçam refeição, as empresas pagam um subsídio de € 4,20 por cada dia de trabalho

efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Chefia I	619
II	Chefia II	588,50
III	Chefia III	565,50
IV	Especialista	547
V	Especializado	526
VI	Semi-especializado	489
VII	Não especializado	461,50

Lisboa, 24 de Março de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Abril de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o n.º 62/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação

Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas e a IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que exercem a actividade da indústria de arroz, moagem e massas alimentícias e alimentos compostos para animais, respectivamente, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 118 empresas, a que correspondem 1208 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 2005, e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	612
II	Encarregado electricista (elec.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	577
III	Analista principal Caixeiro-encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (elec.) Chefe de movimento (rod.)	549,50
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1. ^a (quim.)	540
V	Encarregado (CC) Oficial de 1. ^a (elec.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1. ^a (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 1. ^a (met.) Bate-chapas de 1. ^a (met.) Serralheiro civil de 1. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.) Torneiro mecânico de 1. ^a (met.) Oficial gráfico de 1. ^a (graf.)	526

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1. ^a (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) (*) Promotor/prospector de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1. ^a (hot.) Analista físico-químico de 2. ^a (quim.) Oficial de 1. ^a (CC)	510
VII	Oficial de 2. ^a (elec.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) ... Afinador de máquinas de 2. ^a (met.) Canalizador de 2. ^a (met.) Bate-chapas de 2. ^a (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) ... Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.) Pintor de 1. ^a (met.) Serralheiro civil de 2. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.) Torneiro mecânico de 2. ^a (met.) Oficial gráfico de 2. ^a (graf.)	487,50
VIII	Oficial de 2. ^a (CC) Caixeiro de 2. ^a (com./arm.) Conferente (com./arm.) Cozinheiro de 2. ^a (hot.) Fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros	483,50
IX	Oficial de 3. ^a (elec.) Afinador de máquinas de 3. ^a (met.) Bate-chapas de 3. ^a (met.) Canalizador de 3. ^a (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. ^a (met.) Lubrificador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 3. ^a (met.) Pintor de 2. ^a (met.) Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (met.) Analista físico-químico de 3. ^a (quim.) Oficial gráfico de 3. ^a (graf.)	441
X	Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.)	437
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) Caixeiro de 3. ^a (com./arm.) Operador de empilhador (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospector de vendas com comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Cozinheiro de 3. ^a (hot.) Dispenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a (met.) Pintor de 3. ^a (met.) Lubrificador de 2. ^a (met.) Preparador (quim.) Estagiário gráfico (graf.)	416

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) . . . Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2.º ano (elec.) Lavador (rod.) Servente de viaturas de carga (rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3.ª (met.) Lubrificador de 3.ª (met.) Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.) Escolhedor (graf.)	405
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com.) Pré-oficial do 1.º ano (elec.) Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.) Auxiliar gráfico do 1.º biénio (graf.)	386,50
XIV	Ajudante de electricista (elec.) Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.)	386
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Aprendiz (hot.) Aprendiz do 2.º ano (elec.) Aprendiz do 2.º ano (graf.)	375
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1.º ano (elec.) Aprendiz do 1.º ano (met.) Aprendiz do 1.º ano (graf.)	374,50

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.
(*) Fiel de armazém com funções de coordenação.

Profissionais de engenharia

(Em euros)

Níveis	Tabela A
I-A	665,50
I-B	707
II	806,50
III	936
IV	1 106,50
V	1 251
VI	1 426

Lisboa, 24 de Março de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:
José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEO — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEO — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Abril de 2006, a fl. 125 do livro n.º 10, com o n.º 61/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACIRO — Assoc. Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 5211 a 5274, e de grossista, dos CAE 5050, 5111 a 5119, 5121 a 5125, 5135, 5144, 5145, 5147, 5153, 5154, 5156, 5157, 516 e 517, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores

onde já exista na presente data regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III-A, III-B e IV.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 905 empresas e 3795 trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,80.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas nesta convenção colectiva de trabalho aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2006.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I: a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete do 1.º ano; praticante do 1.º ano	389	389
I: b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete do 2.º ano; praticante do 2.º ano	389	389
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	393	393
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met. e mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	393	393
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	393	395
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizados de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A do 1.º ano	406	445
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador;		

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
VII	<p>estofador de 2.^a; facejador de 1.^a; ferramenteiro de 2.^a; fogueiro de 3.^a; funileiro-lateiro de 2.^a; gravador de 2.^a; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.^a; maquinista de peles; marceneiro de 2.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; mecânico de automóveis de 3.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; mecânico de madeiras de 2.^a; mecânico de máquinas de escritório de 3.^a; moldureiro reparador de 2.^a; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a; montador-ajustador de máquinas de 3.^a; oficial; oficial de 2.^a do 2.^o ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; operador de máquinas de transfer automática de 3.^a; operador de quinadeira de 2.^a; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.^a; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 2.^a; polidor de 3.^a; polidor manual de 2.^a; polidor mecânico e à pistola de 1.^a; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.^a; preenseiro; pré-oficial do 2.^o ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.^a; serralheiro mecânico de 3.^a; servente (mais de dois anos); soldador de 2.^a; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.^a; telefonista (até dois anos); tirocinante A do 2.^o ano; torneiro mecânico de 3.^a; traçador-marcador de 3.^a; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante</p> <p>Afiador de ferramentas de 1.^a; afinador de máquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cozinheiro de 2.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a; fogueiro de 2.^a; funileiro-lateiro de 1.^a; gravador de 1.^a; maçariqueiro de 1.^a; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.^a; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; mecânico de automóveis de 2.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; mecânico de madeiras de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; medidor (tirocinante do 1.^o ano); moldureiro reparador de 1.^a; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a; montador-ajustador de máquinas de 2.^a; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; operador de máquinas de transfer automática de 2.^a; operador de quinadeira de 1.^a; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.^a; pedreiro de 2.^a; perfilador de 1.^a; pintor de 1.^a; pintor de 2.^a; pintor de móveis de 1.^a; pintor decorador de 2.^a; planeador; polidor de 2.^a; polidor manual de 1.^a; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); rececionista de 2.^a; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.^a; serralheiro mecânico de 2.^a; soldador de 1.^a; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 2.^a; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.^a; traçador-marcador de 2.^a; vendedor especializado (com parte variável)</p>	443	492
VIII	<p>Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1.^a; carpinteiro de limpos de 1.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.^a; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano); dourador de ouro fino de 1.^a; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.^a; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.^a; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.^a; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; mecânico de automóveis de 1.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; medidor (tirocinante do 2.^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1.^a; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; operador de máquinas de transfer automática de 1.^a; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.^a; pedreiro de 1.^a; pintor de 1.^a; pintor-decorador de 1.^a; polidor de 1.^a; promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); rececionista de 1.^a; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.^a; serralheiro mecânico de 1.^a; soldador de electro-arco e oxi-acetileno de 1.^a; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.^a; traçador-marcador de 1.^a; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador</p>	486	517
IX	<p>Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i>; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente</p>	516	575

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
X	em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral (até dois anos); subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	546	600
XI	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	585	638
XII	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; medidor orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	612	662
	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	682	715

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	511,50
II	Técnico auxiliar	573
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	678
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	811,50
V	Técnico de suporte	908
VI	Técnico de sistemas	1 014
VII	Subchefe de secção	1 182,50
VIII	Chefe de secção	1 241

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

(Em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	795	843,50		
I b)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	869,50	931	Economista	I a)
I c)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	961	1 036	Economista	I b)
II	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 094	1 208,50	Economista	II

(Em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
III	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 327	1 433,50	Economista Jurista	III
IV	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 626,50	1 737,50	Economista Jurista	IV
V	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante e oficial da marinha mercante.	1 947,50	2 050,50	Economista Jurista	V

Lisboa, 10 de Março de 2006.

ANEXO VIII**Associações outorgantes****A) Associações sindicais:**

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo SITRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

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

Horácio Alves Dias Mendes, mandatário.
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste:

Hernani Jorge Matias Miranda, presidente da direcção.
Mário Neves Silva Reis, vice-presidente da direcção.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos nela filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 15 de Março de 2006. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 17 de Abril de 2006, a fl. 124 do livro n.º 10, com o n.º 53/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, à actividade de edição e impressão e obriga as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 37 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,50; contudo, sem-

pre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	710	647
1	644	573
2	597	542
3	574	518
4	558	497
5	526	476
6	496	444
7	450	410
8	420	398
9	399	396
10	394	394
11	392	392
12	390	390
13	388	388

1, 2 e 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
--------------------------	--------	------------------------

Grupo I

Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista	Electricista	3
Operador de sistemas de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricista	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo II

Caixeiro encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricista	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocompositora directa	Gráficos	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1

Grupo III

Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2

Categories profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Codificador-programador de fotocomposição	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Electricista oficial	Electricistas	4.2
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Primeiro-escriurário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor	Gráficos	4.2
Fotógrafo de fotografavura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo de litografia	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Maquetista	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotografavura	Gráficos	4.2
Montador de litografia	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotografavura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Zincografo fotografador	Gráficos	4.2

Grupo IV

Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhador na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnico de desenho	5.1
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Encadernador	Gráfico	5.3
Estereotipador	Gráfico	5.3
Operador de fotocompositora	Gráfico	4.2

Grupo V

Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgico	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgico	4.2
Estucador	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Segundo-escriurário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	5.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Pintor	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro-mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista	Telecomunicações	5.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos	Construção civil	5.3

Grupo VI

Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico	
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Auxiliares de estereotipia	Gráficos	
Auxiliares de impressão tipográfica	Gráficos	
Terceiro-caixeiro	Comércio	
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	
Contínuos	Trabalhadores na imprensa	
Copeiro	Hotelaria	
Costureira	Gráficos	
Empregado de balcão	Hotelaria	
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 1. ^o ano	Gráficos	
Estagiário do 3. ^o ano — composição a frio	Gráficos	
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário de perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	
Fundidor de chumbo	Gráficos	
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	
Lubrificador	Metalúrgicos	
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	
Operador de máquinas de encadernação	Gráficos	
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricista	
Provista	Gráficos	
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	
Telefonista até 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	

Grupo VII

Ajudante de estereotipia	Gráficos	
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráficos	
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	
Escriturário estagiário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 2. ^o ano — composição a frio	Gráficos	
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	
Serviço de apoio	Gráficos	

Grupo VIII

Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3. ^o ano	Gráficos	A-3
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos	A-3
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente	Construção civil	7.2

Grupo IX

Ajudante electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 2. ^o ano	Gráficos	A.3

Categories profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X		
Ajudante de electricista do 1.º ano	Electricista	A.3
Auxiliar do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI		
Aprendiz do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 17 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Escriturário estagiário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnico de desenho	A.1
Grupo XII		
Aprendiz do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 16 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Técnico de desenho	A.1
Praticante do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII		
Aprendiz do 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Nota. — As cláusulas 3.^a a 49.^a, 51.^a a 55.^a e 57.^a a 71.^a, bem como os anexos I a IV, que não foram objecto de alteração na presente revisão mantêm as redacções actualmente em vigor.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 424 empresas e 950 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Março de 2006.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte Associação Sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 14 de Março de 2006. — O Secretário, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 10 de Março de 2006. — Pelo Secretariado:
Luís Manuel Belmonte Azinheira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Depositado em 17 de Abril de 2006, a fl. n.º 124 do livro n.º 10, com o n.º 54/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros.

Protocolo de acordo

(relativo ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPCES, FSTRU, FSTIEP, SQTD, SEP e STE).

As partes outorgantes concluíram o processo de revisão da regulamentação colectiva de trabalho que disciplina as relações laborais entre as empresas associadas do Grupo RTP e trabalhadores ao seu serviço associados das associações sindicais outorgantes.

As partes acordam também que as matérias relativas ao anexo II são acordadas provisoriamente, devendo os trabalhadores abrangidos ser enquadrados conforme o anexo a este protocolo, até acordo em contrário das partes.

O carácter provisório desta matéria é justificado pela necessidade de aprofundar a análise do impacto de alguns projectos de inovação tecnológica na definição do âmbito funcional das diversas categorias e respectivos níveis de desenvolvimento.

Para além disso, as partes reconhecem a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando aquele instrumento, respeitam à situação e interesses dos trabalhadores e essenciais à sua aplicação.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo colectivo de trabalho (ACT) em anexo.

Artigo 2.º

1 — O ACT entrará em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação ou, se anterior, na data em que produzir efeitos a *Ordem de Serviço*, n.º 2, de 20 de Fevereiro de 2006.

2 — Serão devidos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2006 e o dia da entrada em vigor do ACT correspondentes ao valor da diferença entre a remuneração base auferida e a que resultar da aplicação da presente revisão.

3 — A aplicação da tabela salarial constante do ACT anexo pressupõe o prévio enquadramento de acordo com o anexo a este protocolo e a integração na tabela salarial constante da *Ordem de Serviço*, n.º 4, de 17 de Fevereiro de 2005, nos termos previstos no artigo 3.º e sujeito aos limites previstos no artigo 4.º, ambos deste protocolo.

4 — A data de 1 de Janeiro de 2006 será igualmente relevante para efeitos do disposto no n.º 4 da cláusula 38.ª do ACT anexo, sem prejuízo do disposto no artigo 14.º do presente protocolo.

Artigo 3.º

1 — Considerando que a remuneração base futura passa a integrar a soma da remuneração da categoria com o que resultar da respectiva antiguidade, a integração processar-se-á no nível salarial que apresente menor desvio (por excesso ou por defeito), conforme a fórmula a seguir indicada:

AE=valor da tabela salarial auferido a 31 de Dezembro de 2004+adiantamento (*)

Valor da tabela salarial auferido a 31 de Dezembro de 2004+diuturnidades+adiantamento)×1,0286 (**)

(*) RTP SGPS, RTP-SPT, RTP-MP.
(**) RDP.

ACT=remuneração da categoria+(RC×0,005×N) (*)
[remuneração da categoria+(RC×0,005×N)]×0,925 (**)

em que:

RC=remuneração da categoria;

N=número de anos de antiguidade completos.

(*) Horário de trabalho semanal de trinta e seis horas.

(**) Categorias da RDP com horário de trabalho semanal de quarenta horas na RTP.

2 — O valor da tabela salarial (AE) será ajustado, para efeitos de integração, em 50% do acréscimo resultante do tempo decorrido até 31 de Dezembro de 2004, relevante para efeitos de promoção escalonar e diuturnidade.

3 — Serão igualmente integrados no cálculo da remuneração ajustada os subsídios auferidos pelos trabalhadores nos termos constantes do despacho n.º 4/2000, da RTP, relativos à consolidação do subsídio de estrutura, do n.º 5 da *Ordem de Serviço*, n.º 5/2001, da RTP, dos decorrentes da cláusula 49.ª do AE/RTP e das cláusulas 35.ª e 36.ª do AE/RDP e ainda a média, até ao máximo de 6%, das remunerações base, das remunerações auferidas no ano de 2004, a título de remuneração por trabalho nocturno, dos trabalhadores em regime de turnos na RTP — Serviço Público de Televisão, S. A.

4 — Quando o nível de desenvolvimento de tal integração não corresponder ao da maioria dos trabalhadores com categoria e grau idênticos, a situação específica poderá ser objecto de correcção para o nível de desenvolvimento superior ou inferior que se mostrar justificado, relevando para o efeito, essencialmente, a antiguidade relativa na função e a carreira profissional anterior.

5 — No caso de o salário de referência para efeitos de integração do trabalhador ser superior ao que resultar da aplicação da tabela aplicável e regras de integração, o trabalhador manterá o direito à retribuição já auferida acrescida de 2,4%, se inferior a € 1000, 1,2%, se inferior a € 1500, ou 0,6%, se superior a € 1500, até que o diferencial seja absorvido por revisões salariais ou reclassificação ou promoção posterior. O valor do diferencial apurado constituirá o subsídio de integração que fará parte da remuneração base para todos os efeitos legais. Acrescerá ao subsídio de integração o diferencial eventualmente verificado entre a remuneração que resultar da aplicação deste artigo e a decorrente do vencimento de progressões escalonares verificadas até 31 de Dezembro de 2005.

6 — Os trabalhadores com cargos de estrutura ou que auferam subsídios por funções especiais ou IHT de valor superior ao que resultar das regras do ACT não serão, para efeitos de integração, objecto de aumento salarial, devendo ser reduzido o subsídio de estrutura, de funções especiais ou que exceda a IHT normal, do montante correspondente ao acréscimo de remuneração base que resultar da integração da tabela aplicável.

7 — Para além dos subsídios referidos no n.º 3 do artigo 4.º, integram a remuneração de exercício as prestações auferidas a título de apresentação, polivalência (desde que não coberta pelo disposto na cláusula 11.ª do ACT e que por isso serão consideradas para efeitos do n.º 3 do presente artigo), mobilidade, adaptabilidade ou outras razões, nos termos e pelo prazo que foram atribuídas.

8 — A partir de 1 de Janeiro de 2007, e nos termos de regulamento próprio, qualquer trabalhador ou a empresa terão o direito de submeter a análise por uma comissão arbitral, instituída nos termos do artigo 4.º do regulamento da comissão paritária (anexo I-D do ACT), a adequação das funções efectivamente exercidas ao enquadramento na categoria e nível de desenvolvimento em que se encontrar. Até àquela data, qualquer trabalhador, ou o sindicato que o represente, desde que autorizado por escrito por aquele, poderá suscitar junto da empresa a análise da integração efectuada nos termos deste artigo.

9 — A empresa procederá à divulgação anual das progressões de escalão remuneratório verificadas antes do decurso do período de seis anos previsto, bem como dos fundamentos que as justificaram.

Artigo 4.º

1 — Da aplicação da tabela salarial constante do ACT não pode resultar um aumento, anual, da remuneração base auferida, por força da aplicação das regras de integração do artigo 3.º, superior a 5% nem inferior a 2% (incluído já o decorrente do aumento de antiguidade).

2 — O disposto no número anterior será efectivado mediante a correcção necessária do subsídio de integração.

3 — Tendo sido considerada uma redução do horário na televisão para as categorias que praticam o horário de quarenta horas para trinta e oito horas em 2006, trinta e sete em 2007 e trinta e seis em 2008, o salário dos trabalhadores da rádio de idênticas categorias deverá ser multiplicado pelos coeficientes 0,95 em 2006, 0,975 em 2007 e 1 a partir de 2008.

4 — O disposto no presente artigo não prejudica os efeitos decorrentes da mudança de categoria ou alterações de nível salarial ou de desenvolvimento.

Artigo 5.º

1 — Os trabalhadores que detêm a categoria de responsável operacional, responsável técnico e coordenador técnico, com ou sem funções de coordenação ou chefia funcional, mantêm a sua categoria profissional, bem como o direito à progressão salarial nos termos

do ACT, sendo integrados nos termos dos artigos anteriores deste protocolo.

2 — As categorias previstas no número anterior extinguem-se logo que cessem funções os trabalhadores com a referida categoria ou que tenham evoluído para outras categorias previstas no ACT.

3 — As associações sindicais serão ouvidas sobre a atribuição do subsídio de coordenação ou chefia funcional, que constará obrigatoriamente de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador; a alteração pela empresa do regime da *Ordem de Serviço*, n.º 36/2005, salvo se obtido o acordo prévio das associações sindicais, não pode prejudicar as expectativas dela decorrentes.

Artigo 6.º

1 — Os trabalhadores que à data em que, por qualquer motivo ou circunstância, passarem a ser abrangidos pelo ACT auferam o subsídio especial ou o subsídio especial de transporte no valor de € 120,70, com excepção dos que o auferem a título precário por se encontrarem afectos ao programa *Bom Dia Portugal*, podem optar entre:

- a) Manter o direito a receber este subsídio, que fará parte da remuneração do exercício, sendo-lhes inaplicável o disposto na cláusula 43.ª, n.º 2, do ACT;
- b) Proceder à sua integração progressiva na remuneração base, por força e à medida das actualizações salariais, incluindo a que decorrer da sua integração.

2 — No caso de os trabalhadores optarem pela alínea b) do número anterior, cessa o direito ao subsídio previsto na cláusula 43.ª, n.º 2, se o montante ainda não integrado for de valor superior ao que resulte da aplicação da referida disposição.

Artigo 7.º

Os trabalhadores com a categoria de vigilante de emissores têm direito à tabela salarial e carreira profissional definida para a categoria de assistente de operações, sendo a sua remuneração fixada proporcionalmente ao respectivo horário de trabalho.

Artigo 8.º

1 — Uma vez apurada a conta de exploração de 2005, se o custo anual do regime de participações não ultrapassar 2% do valor das remunerações fixas suportadas, a empresa estará disponível para rever o valor das participações nas consultas, nomeadamente participando na totalidade as consultas de ginecologia ou outras especialidades que sejam asseguradas nos postos clínicos da empresa e que não sejam acessíveis a outros trabalhadores do Grupo onde aqueles não existam.

2 — O valor das remunerações fixas a que se refere o número anterior compreende os montantes pagos pelas empresas: remunerações base (remuneração de

categoria, remuneração de antiguidade, subsídio de integração), subsídios de férias e de Natal, subsídios de estrutura, subsídios referentes ao regime de horário de trabalho — IHT, horários irregulares, subsídio de turno ou de disponibilidade — subsídio de apresentação, de polivalência e funções especiais. São excluídos do cálculo do custo anual do plano de saúde as remunerações e os gastos referentes aos trabalhadores provenientes do sector público da rádio.

3 — Se no final do ano de 2006 o regime de participações ultrapassar 2% do valor das remunerações fixas suportadas pela empresa, as partes acordam em rever o regime estabelecido no artigo 16.º do regulamento referente ao plano de saúde, reduzindo-se a participação nos exames auxiliares de diagnóstico à tomografia computadorizada e à ressonância magnética (60%).

4 — Para efeitos do disposto no presente artigo, a empresa facultará às associações sindicais, semestralmente, os custos desagregados do plano de saúde, segundo as características dos beneficiários e natureza daqueles custos (participação nas consultas, estomatologia e ortodontia, optometria, fisioterapia, meios auxiliares de diagnóstico, nomeadamente a tomografia computadorizada e a ressonância magnética, internamentos, intervenções cirúrgicas, seguro de saúde e outros actos que eventualmente venham a ser estabelecidos).

Artigo 9.º

As partes acordam em estabelecer um período de 90 dias para negociação, em sede de comissão paritária, de um regulamento referente a acessos e enquadramentos que contemple, nomeadamente, os seguintes princípios ou matérias:

- 1) Definição de um regime das especialidades abrangidas pelas diversas categorias, identificando as respectivas funções base e complementares, bem como o respectivo enquadramento;
- 2) Garantia de formação adequada antes da atribuição de funções dentro da mesma categoria ou área de conhecimento, desde que não incluídas na matriz decorrente do princípio anterior;
- 3) Garantia da atribuição do nível de desenvolvimento superior, quando se verificar o exercício de funções inerentes a mais de uma categoria e não auferir qualquer remuneração a título de polivalência;
- 4) Criação, através de planos de formação adequados, das condições necessárias de acesso a níveis de desenvolvimento superiores aos trabalhadores que permaneçam 15 anos no mesmo nível de desenvolvimento; para este efeito, será contabilizado o tempo decorrido desde a última promoção de nível ao abrigo do acordo de empresa anterior exercendo funções equiparadas;
- 5) Elaboração de regras, quando o perfil de um posto de trabalho for compatível com níveis de desenvolvimento diferentes, que permitam o acesso de um trabalhador, por iniciativa deste

ou da empresa, através da aprovação em provas específicas ou curriculares com a intervenção de um júri independente.

Artigo 10.º

As partes outorgantes comprometem-se a realizar reuniões periódicas de controlo de execução e aplicação das normas do ACT aprovado, sem prejuízo de promoverem, sempre que necessário, a interpretação adequada dos seus dispositivos, acordando desde já que:

Cláusula 17.^a-A, n.º 2, e anexo 1-A, artigo 2.º, n.º 2 — a aplicação diferenciada de horários semanais com ou sem jornada contínua só é aplicável aos horários inferiores a trinta e sete horas e meia;

Cláusula 21.^a, n.º 2, alínea *b*) — a dispensa da aceitação do trabalhador de períodos consecutivos de sete dias de trabalho no regime de turnos pressupõe o estabelecimento de períodos de trabalho não inferiores a três dias; o mesmo princípio se aplica aos trabalhadores com horários irregulares que aceitem a marcação de períodos consecutivos de sete dias;

Cláusula 21.^a, n.º 2, alínea *d*) — a expressão «salvo motivos ponderosos» refere-se, nomeadamente, à verificação de férias e doença e a expressão «mudança de turno» refere-se à «mudança de escala de turno»;

Cláusula 28.^a, n.º 2, alínea *a*) — o regime previsto nesta norma destina-se ao universo de trabalhadores referidos na cláusula 12.^a, com excepção dos que não sejam responsáveis pela organização do seu horário de trabalho;

Cláusula 31.^a, n.º 4 — o disposto nesta norma é igualmente aplicável aos horários por turnos;

Cláusula 33.^a, n.º 4 — o disposto nesta norma é igualmente aplicável ao subsídio de Natal;

Cláusula 40.^a, n.º 2 — a expressão «impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa» refere-se à indisponibilidade de uma refeição completa;

Cláusula 40.^a, n.º 5 — para efeitos de aplicação deste preceito basta a realização de quatro horas de trabalho por dia;

Cláusula 44.^a, n.º 5, 1.º § — o mesmo princípio se aplica ao trabalho prestado em dia feriado;

Cláusula 44.^a, n.º 6 — o mesmo princípio se aplica ao trabalho prestado em dia feriado;

Anexo 1-B, artigo 5.º, n.º 3 — o disposto neste número não se aplica à situação prevista no n.º 3 do artigo 6.º;

Anexo 1-B, artigo 6.º, n.º 3 — o direito ao abono nele previsto é independente da quilometragem, no caso de se encontrar em regime de deslocação em serviço.

Artigo 11.º

As partes acordam, desde já, dar prioridade na primeira revisão de cláusulas de expressão pecuniária que venha a ocorrer após a entrada em vigor do ACT à actualização dos subsídios de refeição e de transporte.

Artigo 12.º

1 — As partes outorgantes comprometem-se a analisar em conjunto a aplicação do regime de horários acordado, por forma a avaliar a possibilidade de consagrar na próxima revisão do ACT os seguintes princípios:

- A aplicação preferencial dos horários irregulares (I1, I2, I3) às actividades de produção e os horários irregulares (I4, I5, I6) às actividades associadas à informação e emissão;
- A possibilidade de atribuição de dias de férias adicionais aos trabalhadores que se mantenham por longos períodos em regime de horário especialmente penoso.

2 — A empresa compromete-se a durante dois anos não aplicar os horários desfasados nas actividades de televisão e a não proceder a alterações semanais aos horários irregulares (I1, I2, I3) aos horários fixados mensalmente; as associações sindicais aceitam a possibilidade de trabalhadores, com o seu acordo, serem pontual e temporariamente chamados a laborar em regime de turnos por força de motivos ponderosos; findo aquele período, empresa e sindicatos obrigam-se a rever, por acordo, as matérias deste número.

3 — A empresa aceita incluir na próxima revisão do ACT anexo a este protocolo os seguintes princípios:

- A aplicação do regime do artigo 18.º do anexo I-A à situação prevista no n.º 2 do artigo 15.º do mesmo anexo;
- A adopção preferencial da jornada contínua, no caso dos horários irregulares, não ultrapassando uma hora o intervalo de descanso quando tal não for possível;
- A extensão do regime previsto no artigo 18.º do anexo I-A ao subsídio de horário irregular;
- A possibilidade de atribuição aos trabalhadores que laborem sozinhos em regime de turnos da retribuição correspondente ao nível de desenvolvimento que comporte o trabalho com autonomia, desde que em condições idênticas de complexidade e responsabilidade;
- A revisão dos pressupostos de atribuição previstos no n.º 2 da cláusula 43.ª para os trabalhadores em regime de laboração contínua (0-6 horas).

Artigo 13.º

As partes outorgantes reconhecem ainda a importância das políticas de acção social da empresa, que esta se compromete a manter, nomeadamente procurando actualizar, tendo em consideração a inflação, a actualização do pessoal no activo e o seu montante, o valor das pensões de reforma ou sobrevivência pagas pela empresa e os subsídios atribuídos aos trabalhadores com filhos e ou cônjuges deficientes.

A empresa procurará ainda criar condições de apoio aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

enquanto tal não for possível, e desde que solicitado pelo trabalhador, a empresa dará preferência na organização dos horários do respectivo serviço aos trabalhadores nestas condições.

Artigo 14.º

No ano de 2009, a empresa e o STT analisarão a evolução profissional dos trabalhadores, nomeadamente as progressões de nível ou escalão entretanto ocorridas, por forma a garantir, em tempo oportuno e igualdade de circunstâncias, a sua evolução salarial.

Artigo 15.º

A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do ACT junto das entidades competentes.

Lisboa, 30 de Março de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
José Aníbal Gomes Ferro de Carvalho, administrador.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

SQTP — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

STE — Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

ANEXO

Reenquadramento de subfamílias e funções

Os trabalhadores titulares das subfamílias profissionais da RTP ou das funções da RDP são enquadrados nas novas funções tipo/categorias, nos termos constantes do seguinte quadro:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Novas funções tipo/categorias
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Carpinteiro Pedreiro Pintor	Artífice	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas.
	Motorista Auxiliar de serviços Mecânico de auto	Fiel de armazém Motorista Motorista coordenador de tráfego. Auxiliar de serviços Auxiliar de cozinha/refeitório ... Trabalhador de limpeza Cozinheiro Telefonista Encarregado refeitório/bares ... Recepcionista	1.2 — Assistente de apoio aos serviços.
2 — Artes visuais	Assistente de camarins Assistente de adereços Aderecista		2.1 — Assistente de artes visuais.
	Perfilista		2.2 — Técnico de artes visuais.
	Desenhador gráfico Editor gráfico Planificador gráfico Webdesigner		2.3 — Técnico de grafismo.
	Assistente de cenografia		2.4 — Técnico de cenografia.
3 — Manutenção técnica	Electricista	Electricista	3.1 — Electricista.
	Mecânico de antenas	Mecânico de antena	3.2 — Técnico de comunicações.
	Técnico de electrónica Mecânico de precisão	Técnico de electrónica	3.3 — Técnico de electrónica.
4 — Sistemas de informação e multimédia.	Operador de multimédia Produtor de conteúdos Multimédia Fotógrafo		4.1 — Técnico de plataformas multimédia.
	Analista de informática Operador de informática Administrador de sistemas	Coordenador de projectos informáticos. Analista de programador informático. Gestor de sistemas informáticos Operador de sistemas informáticos.	4.2 — Técnico de sistemas de informação.
5 — Operação e sistemas	Assistente de operações		5.1 — Assistente de operações.
	Operador de imagem Operador de tratamento de imagem.		5.2 — Técnico de imagem.
	Operador — aprendizagem Operador de TV		5.3 — Técnico de sistemas audiovisuais.
	Operador de áudio	Técnico de som	5.4 — Técnico de som.
	Operador de iluminação		5.5 — Técnico de iluminação.

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais/RTP	Anteriores funções/RDP	Novas funções tipo/categorias
	Editor Operador de registo e edição . . . Operador de montagem de filmes.		5.6 — Editor de imagem.
	Operador de centro de comutações e coordenação técnica.		5.7 — Técnico de gestão de sistemas.
6 — Produção de programas	Assistente de programas/realização. Assistente de informação Secretário de programas/anotador. Técnico de organização e planeamento.	Secretário de produção/realização. Assistente de produção/realização. Secretário de redacção Assistente de continuidade Assistente musical	6.1 — Assistente de programas/informação.
	Técnico de organização e planeamento.		6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios
	Apresentador locutor	Locutor Tradutor-locutor	6.3 — Locutor/apresentador.
			6.4 — Técnico de promoção de programas.
		Sonorizador	6.5 — Sonorizador.
	Operador de continuidade Operador de continuidade e supervisão de emissão. Regente de emissão		6.6 — Técnico de gestão de emissão.
	Produtor	Produtor Produtor multimédia	6.7 — Produtor.
	Realizador Realizador/produtor	Realizador Gestor de programas	6.8 — Realizador.
7 — Jornalismo			7.1 — Jornalista-repórter.
	Jornalista	Jornalista	7.2 — Jornalista-redactor.
8 — Documentação e arquivo	Arquivista	Assistente de documentalista . . .	8.1 — Assistente de documentalista.
	Documentalista	Documentalista	8.2 — Documentalista.
9 — Administrativa e similares	Operador litógrafo Técnico administrativo Secretário Técnico de organização e planeamento. Operador de laboratório cinematográfico.	Técnico administrativo Tesoureiro Secretário Assistente de relações públicas Supervisor	9.1 — Técnico administrativo.
10 — Especialista	Técnico de enfermagem/enfermeiro. Técnico superior/engenheiro técnico. Técnico superior/licenciado Consultor	Desenhador Enfermeiro Engenheiro técnico Técnico superior Consultor jurídico Engenheiro Assessor	10.1 — Especialista.
11 — Gestão			11.1 — Quadro. 11.2 — Quadro superior.
	Técnico (*)	Técnico (*).	

(*) Os trabalhadores cujas funções não sejam de natureza administrativa ou de gestão serão enquadrados na função tipo/categoria de especialista; o trabalhador poderá optar pela sua categoria profissional de origem.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se, em todo o território nacional, aos seguintes sectores de actividade: actividades das sociedades gestoras de participações sociais, actividades de rádio e televisão e produção de filmes e de vídeos e às categorias constantes do anexo II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 2398 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo colectivo tem a vigência de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte e da sua prorrogação por períodos de um ano.

2 — Decorridos dois anos de vigência, o acordo colectivo poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.

3 — Não sendo possível acordo de revisão, tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

4 — A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de um ano, sendo a respectiva revisão e entrada em vigor constante do acordo das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a empresa deve:

- Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às

exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efectivo das suas funções;

- Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na Comissão de Trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respectivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;
- Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

- Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes

à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;

- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- l) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo colectivo ou na lei;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.^a;
- g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado, sem o seu consentimento;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 6.^a

Direitos de autor

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respectivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais e do previsto na lei.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 7.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Posse de carteira ou cédula profissional, quando exigidas para o exercício da profissão;
- d) Aptidão para o exercício da função.

2 — Os requisitos de admissão de cada função tipo/categoria e nível de desenvolvimento são os que constam do anexo II-A, salvo se os candidatos a um posto de trabalho já forem trabalhadores das empresas outorgantes.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

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

Cláusula 9.^a

Contrato a termo

1 — As disposições deste acordo colectivo serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a sessenta dias consecutivos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 10.^a

Funções tipo/categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos anexos II.

2 — A empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste acordo colectivo.

3 — As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.

4 — Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da comissão paritária.

Cláusula 11.^a

Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo colectivo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Tem direito a um subsídio de condução quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1 — Todos os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

Cláusula 13.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., e da Radiodifusão Portuguesa, S. A., pode verificar-se no quadro de colaboração com sociedades com estas coligadas em relação societária de participações recíprocas de domínio ou de grupo.

2 — As condições e regime aplicáveis à cedência ocasional são as estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Mobilidade geográfica

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com carácter de predominância e regularidade.

Cláusula 15.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.

3 — Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior

a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.

4 — Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.

5 — Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a empresa.

6 — A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 16.^a

Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho por um período de tempo limitado.

2 — Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à área metropolitana de Lisboa, à área metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da empresa em território nacional.

3 — O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 47.^a e 48.^a

SECÇÃO III

Duração e organização da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas ou de trinta e cinco horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses.

Cláusula 17.^a-A

Disposição transitória

1 — Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respec-

tivamente de trinta e sete horas e meia e de trinta e seis horas.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 18.^a

Modalidades de horário de trabalho

1 — Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais deste acordo, poderá adoptar, designadamente, uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3 — Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo nocturno.

4 — A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respectiva contrapartida.

5 — A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6 — Uma vez implementado o novo regime de horários e, sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias, durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

7 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8 — Os horários de trabalho são objecto do regulamento constante do anexo I-A.

Cláusula 19.^a

Horário regular

1 — O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas, compreendidas entre as 9 e as 21 horas, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2 — Ao horário regular não se aplica o disposto no n.º 3 da cláusula 17.^a da empresa.

Cláusula 20.^a

Modalidades de horário regular

1 — O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

2 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

3 — O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

4 — O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos

1 — O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2 — Na organização dos horários por turnos, são consideradas as seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho;
- c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.^a;
- d) A mudança de turno, salvo motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;
- e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido no n.º 1 da cláusula 19.^a, podendo ter duas modalidades, consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos, ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

Cláusula 23.^a

Horário irregular

1 — O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objecto de alteração nos termos dos números seguintes.

2 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3 — Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos, abrangendo três períodos diferenciados:

- Entre as 7 e as 23 horas;
- Entre as 6 e as 24 horas;
- Entre as 5 e a 1 hora.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho. Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respectivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.

5 — Os horários irregulares referidos no n.º 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.^a e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

6 — Nos horários irregulares deverá ser respeitada, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.

7 — Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da actividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

Cláusula 24.^a

Horário misto

Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente, mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efectivo o disposto no n.º 4 da cláusula 18.^a

Cláusula 25.^a

Horário fixo nocturno

1 — O horário fixo nocturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21 horas de um dia e as 9 horas do dia seguinte.

2 — A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso ou para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2 — O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, mediante requerimento da empresa à Inspecção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3 — Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e ou emissão, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, de forma que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4 — Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que se não verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho e em que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela empresa para tomar a refeição.

5 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

Cláusula 27.^a

Descanso diário

1 — O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O período mínimo de descanso diário previsto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação e ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

Cláusula 28.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;
- c) Observância de um período semanal de trabalho alargado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 17.^a

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.

4 — A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — A empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de duzentas horas.

3 — A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no n.º 4 da cláusula 17.^a

4 — No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no final do período de três meses.

SUBSECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

2 — Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3.

3 — Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excepcionais e por motivos ponderosos ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4 — Para os trabalhadores com horário especial, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5 — Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objecto de alteração, desde que comunicada com quarenta e oito horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo. O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6 — Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objecto de alteração os períodos de descanso semanal.

7 — O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e ou emissão e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4 — A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

1 de Janeiro — 20;
Terça-feira de Carnaval — 10;
Sexta-Feira Santa — 20;
Domingo de Páscoa — 20;
25 de Abril — 20;
1 de Maio — 30;
Corpo de Deus — 10;
10 de Junho — 10;
15 de Agosto — 10;
5 de Outubro — 10;
1 de Novembro — 10;
1 de Dezembro — 10;
8 de Dezembro — 10;
25 de Dezembro — 20;
Feriado municipal — 20.

5 — O critério previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do n.º 4.

7 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas áreas metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela lei.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Para efeitos da presente cláusula, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio de férias cujo montante compreende a remuneração base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 34.^a

Marcação de férias

1 — As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, a empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário (15 dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4 — As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação, ocorrida por acordo expresso da empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Janeiro	4	1
Fevereiro	1	1
Março	1	1
Abril	4	4
Maio	4	4
Junho	6	8
Julho	12	15
Agosto	15	15
Setembro	12	6
Outubro	1	1
Novembro	1	1
Dezembro	1	10

6 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;
- O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;
- Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;
- O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Acréscimo do período de férias

1 — A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no n.º 3 da cláusula 34.^a a 14 dias de calendário (10 dias úteis) consecutivos, desde que garanta mais 3 dias úteis de férias.

2 — Se ocorrer o previsto no número anterior, compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

Cláusula 36.^a

Alteração de férias

O disposto na cláusula anterior aplica-se igualmente às situações em que por interesse e decisão da empresa

forem interrompidas as férias planeadas, mesmo que a interrupção tenha sido aceite pelo trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Remuneração do trabalho

Cláusula 37.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de senioridade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.

2 — A remuneração de categoria é a que consta da tabela salarial prevista no anexo III-A, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3 — A remuneração de senioridade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na empresa.

4 — O subsídio de integração é a componente remuneratória, de valor positivo ou negativo, que permite ajustar a aplicação da tabela a actualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

5 — A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.

7 — A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração base definida no n.º 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

Cláusula 38.^a

Remuneração de senioridade

1 — A remuneração de senioridade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5% da remuneração de categoria.

2 — O coeficiente de 0,5% é elevado para 0,75% para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respectivo nível de desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3 — Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5%.

4 — Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respectivo nível de desenvolvimento.

Cláusula 39.^a

Cálculo do valor da remuneração horária

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times 36)$$

em que *Rm* é o valor da remuneração base mensal.

Cláusula 40.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 6,05 nos locais com restaurante, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 9 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo, entre a 1 e as 7 horas, têm direito a um complemento nocturno de 45% do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.

Cláusula 41.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5% ou 12,5% do valor da remuneração base, consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respectivamente.

2 — Em regime de laboração contínua, o subsídio de turno é de 20% da remuneração base.

3 — O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho nocturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B.

Cláusula 42.^a

Subsídio de horário especial

1 — Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remun-

neratório constante do anexo III-B e sujeito aos valores mínimo e máximo nela estipulados.

2 — O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho nocturno

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre a 1 e as 6 horas a empresa pagará um subsídio de € 0,36 por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50% na primeira hora e de 75% nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100% em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

- a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;
- b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;
- c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3 — Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4 — O disposto nas alíneas do n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

No caso de o trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

6 — Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 26.^a é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5% da sua remuneração base.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10% da sua remuneração base.

4 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

5 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado, sempre que a remuneração base seja superior a € 3000.

Cláusula 46.^a

Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de € 42;

- b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 28;
- c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 14.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.

SECÇÃO II

Abonos por deslocação em serviço

Cláusula 47.^a

Tipos de deslocação em serviço

1 — Para efeitos da presente secção, as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no País, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2 — As deslocações no País podem ser diárias ou temporárias.

3 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilite o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diário, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

Cláusula 48.^a

Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2 — Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no País de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3 — As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador a deslocar.

4 — A empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o n.º 1.

6 — Para efeitos do número anterior, é considerado o período máximo de seis horas de viagem a acrescer ao período de trabalho diário fixado.

7 — Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com excepção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

CAPÍTULO VI

Disciplina no trabalho

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

Cláusula 51.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 52.^a

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3 — Salvo no caso de repreensão, a audição a que se refere o n.º 1 deverá ser deduzida por escrito,

podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela empresa, que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 50.^a caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 50.^a será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 411.^o e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 55.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

CAPÍTULO VIII

Prestações de carácter social

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias de baixa por doença um complemento do subsídio de doença da segurança social correspondente à sua remuneração líquida. A partir do terceiro dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e 65% da remuneração que servir de base de cálculo para aquele subsídio ou o valor deste se superior.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença previsto no número anterior de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2 poderá pedir,

nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização, entregando prontamente à empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, cessa o direito ao referido adiantamento, passando a empresa a processar apenas o complemento do subsídio de doença.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

Cláusula 58.^a

Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 — Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional a empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

Cláusula 59.^a

Seguro de reforma

1 — A empresa comparticipa em 6% do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado, até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal.

2 — A atribuição prevista no número anterior presuppõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3 — O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no n.º 1, autorizando desde logo

o desconto no respectivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15%.

4 — A empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos n.ºs 1 e 3, em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5 — A apólice conterá as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

Cláusula 60.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com o objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a 36 meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120 000, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de € 240 000, para os seguintes trabalhadores:

- a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação directa com tensão da rede eléctrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

Cláusula 61.^a

Assistência na doença

1 — A empresa comparticipará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2 — A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2% do valor das remunerações fixas suportadas.

3 — Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

Cláusula 62.^a

Restaurantes e cafetarias

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

CAPÍTULO IX

Exercício de actividade sindical

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 — As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 64.^a

Direitos e condições para o exercício da actividade sindical

Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respectiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 65.^a

Comissão paritária

1 — A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

2 — Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa no exercício efectivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respectivo regulamento.

CAPÍTULO XI

Disposição final e transitória

Cláusula 66.^a

Revogação do direito anterior

1 — Reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional, consideram que o presente acordo colectivo é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A.

2 — Em decorrência do referido no número anterior ficam, conseqüentemente, revogados os acordos de empresa da Radiotevisão Portuguesa, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1992, e 45, de 8 de Dezembro de 1995, e revogados os acordos de empresa da Radiodifusão Portuguesa, S. A., publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1988, 30, de 15 de Agosto de 1990, 40, de 29 de Outubro de 1992, 25, de 8 de Julho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 21, de 8 de Junho de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 19, de 22 de Maio de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 19, de 22 de Maio de 1999, 18, de 15 de Maio de 2000, 18, de 15 de Maio de 2001, 16, de 29 de Abril de 2002, e 18, de 15 de Maio de 2002, que são globalmente substituídos pelo presente acordo.

ANEXO I-A

Regulamento de horários de trabalho

(nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 17.ª e seguintes do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes)

Artigo 1.º

O regime previsto no presente regulamento aplica-se aos contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço e regula as disposições do ACT sobre o regime de horários de trabalho.

Artigo 2.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia ou trinta e seis horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

Artigo 3.º

A empresa definirá os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

Artigo 4.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2 — O horário de trabalho pode ainda estar sujeito aos regimes de isenção de horário e de adaptabilidade ou disponibilidade.

Artigo 5.º

O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

Artigo 6.º

1 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

2 — Quando não forem especificados períodos de horário diferentes, os períodos de referência para a prestação de trabalho semanal serão os seguintes:

a) Horários de trinta e seis horas semanais:

Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);

Das 14 às 17 horas e 30 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);

Das 14 às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

b) Outros:

2006 — Trinta e oito horas semanais	2007 — Trinta e sete horas semanais
Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira). Das 14 às 18 horas (de segunda-feira a quinta-feira).	Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira). Das 14 às 17 horas e 45 minutos (de segunda-feira a quinta-feira).
Das 14 às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira).	Das 14 às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira).

3 — O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos.

Artigo 7.º

1 — O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A flexibilidade de horário não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3 — O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas e 30 minutos.

4 — São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

Período da manhã — das 10 horas às 12 horas e 30 minutos;

Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

5 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.

7 — O cumprimento da duração do trabalho será aferido ao mês, sendo as horas em débito apuradas no final de cada mês e descontadas no vencimento do segundo mês seguinte, caso não tenham sido compensadas no mês imediato àquele em que tenham sido prestadas.

8 — A falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada aos períodos de permanência obrigatória.

9 — O cumprimento do horário regular em regime flexível não deve prejudicar o bom funcionamento dos serviços e não pode dar lugar a recurso a trabalho suplementar excepto se expressamente solicitado pela empresa.

10 — A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respectivo horário.

11 — A empresa pode fazer caducar a flexibilidade de horário no caso de os pressupostos referidos nos números anteriores não se verificarem.

Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 21.ª do ACT e pode revestir três tipos:

- a) Duas escalas de turno — T1;
- b) Três escalas de turno — T2;
- c) Laboração contínua — TR.

Artigo 9.º

A empresa definirá as áreas em que deverá ser praticada a modalidade de horários por turnos.

Artigo 10.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular, com um mínimo de cinco equipas no caso da laboração contínua.

Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras para além das constantes do ACT:

- a) Os trabalhadores que saíam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso.
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Artigo 12.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

Artigo 13.º

1 — O trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos, para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2 — O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma que não seja afectado o normal funcionamento do serviço.

Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 41.ª do ACT.

Artigo 15.º

1 — O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

2 — O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina ocupacional, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

Artigo 16.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados semestralmente pelos serviços de medicina ocupacional.

Artigo 17.º

1 — As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos nem incidência pecuniária para a empresa.

2 — A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

Artigo 18.º

No caso de cessação do regime de horário por turnos por iniciativa da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente, respectivamente, a 75%, 50% e 25% do montante que auferia a título de subsídio de turno.

Artigo 19.º

1 — O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9 e as 21 horas, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2, D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5, D6).

2 — O horário desfasado pode ter três graus de desfasamento a que correspondem os seguintes períodos de utilização:

- a) Das 7 às 23 horas — D1 e D4;
- b) Das 6 às 24 horas — D2 e D5;
- c) Das 5 à 1 hora — D3 e D6.

3 — Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no ACT e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.

Artigo 20.º

1 — Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 23.ª do ACT.

2 — A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão ou execução de programas em directo.

Artigo 21.º

1 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída, comunicada com a antecedência mínima de sete dias (nos tipos I1, I2, I3);
- b) Alteração das horas de entrada e saída, comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5, I6).

2 — O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

- a) Das 7 às 23 horas — I1 e I4;
- b) Das 6 às 24 horas — I2 e I5;
- c) Das 5 à 1 hora — I3 e I6.

Artigo 22.º

1 — A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de € 10 por cada sábado ou domingo de trabalho.

2 — A organização dos horários de trabalho especiais não pode prejudicar o direito ao gozo em cada mês de, pelo menos, um período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

Artigo 23.º

Os trabalhadores que pratiquem os horários especiais nos termos das cláusulas 23.ª e 24.ª do ACT serão examinados anualmente pelos serviços de medicina ocupacional.

Artigo 24.º

1 — São permitidas as trocas de horários bem como dos períodos de descanso por acordo entre os trabalhadores e devidamente autorizadas pela empresa, desde que não impliquem a prestação de trabalho em horários consecutivos e que não resultem encargos para a empresa.

2 — A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

Artigo 25.º

Nas situações e termos previstos na lei e em casos especiais, a formalizar em acordo individual, em que o trabalhador o solicite e o serviço o permita, pode ser autorizada a realização de um horário de trabalho reduzido até metade do horário semanal de trabalho, ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 31.ª, a empresa mantém actualizado um mapa de registo de alteração de folga.

Artigo 27.º

Este regulamento poderá ser revisto por acordo das partes, independentemente do disposto na cláusula 2.ª do ACT.

ANEXO I-B

Regulamento de deslocações em serviço

(nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 47.ª e 48.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes)

Artigo 1.º

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3 — Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no n.º 2 da cláusula 16.ª do ACT.

4 — Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1 e as 7 horas.

Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais:

- a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;
- b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, per-

turbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

Artigo 3.º

1 — Nas deslocações diárias e nos dias de partida e chegada das deslocações temporárias, o período de tempo de trabalho não poderá ser inferior a oito horas, salvo se o tempo de trabalho e o tempo de viagem adicionados não atingirem aquele valor.

2 — Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.

3 — Se o dia de partida coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência do dia de descanso prejudicado para um dos três dias seguintes ao do regresso.

4 — O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estadia superior a três dias ou em que a viagem é realizada de avião.

Artigo 4.º

1 — O período de deslocação que ocorra para além do horário de trabalho marcado dará lugar a uma compensação nos termos dos artigos seguintes.

2 — As deslocações em serviço dão ainda lugar ao pagamento de ajudas de custo nos termos do artigo 8.º

Artigo 5.º

1 — Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de 22,5% da remuneração horária calculado sobre o tempo de trabalho remunerável, entendendo-se como tal o tempo de trabalho efectivo e o tempo de viagem que ocorra antes ou durante a prestação de trabalho.

2 — Independentemente do trabalho efectivamente prestado nos dias que medeiam entre o dia da partida e o de chegada, o trabalhador tem direito a ser remunerado nos termos do número anterior pelo tempo efectivo de trabalho com o mínimo de oito horas e máximo de doze e a gozar os dias de descanso semanal a que tinha direito e não gozados durante a deslocação, nos 10 dias imediatos ao do regresso.

3 — Concluída a prestação de trabalho ou no caso de viagens de avião que não sejam entre as ilhas das Regiões Autónomas, o tempo de viagem não é considerado para efeitos do horário de trabalho semanal mas dá lugar a uma compensação de valor idêntico ao da remuneração horária.

Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 43.ª do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.ª, n.º 6, do ACT, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor fixado no número anterior, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.

4 — O valor previsto no número anterior será revisto em função do valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso do trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

Artigo 8.º

1 — Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro A.

2 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro B.

3 — Os valores de ajudas de custo constantes dos quadros A e B são automaticamente actualizados na proporção do aumento das ajudas de custo dos funcionários, agentes do Estado e entidades a eles equiparadas com vencimentos superiores ao valor do índice mais elevado.

4 — Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

5 — Cessa ainda o direito à ajuda de custo respectiva, no caso do trabalhador almoçar ou jantar a expensas da empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a empresa.

6 — Em regime de jornada contínua mantém-se a atribuição de ajudas de custo, quando a elas haja direito, mesmo que não haja período para tomada de refeição ou se verifique a sua substituição por refeição ligeira.

Artigo 9.º

1 — A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação de serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenha direito.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer aos serviços competentes da empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respectivo acerto de contas.

Artigo 10.º

1 — Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2 — No caso previsto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 2.º a percentagem a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, não pode ser inferior a 35%.

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

	Euros	Observações
Diária completa Fracções:	29,43	Vinte e quatro horas de ausência.
Almoço	13,24	Partida antes das 13 horas.
Jantar	13,24	Chegada depois das 20 horas.
Diversos	2,95	Por dia de calendário em deslocação.

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

	Euros	Observações
Diária completa Fracções:	69,82	Vinte e quatro horas de ausência.
Almoço	31,42	Partida antes das 13 horas.
Jantar	31,42	Chegada depois das 20 horas.
Diversos	6,98	Por dia de calendário em deslocação.

ANEXO I-C

Plano de prestação de cuidados de saúde

(nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 61.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes)

Artigo 1.º

Objecto

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de apoio social e de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

Beneficiários directos

1 — São considerados beneficiários directos do sistema de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portu-

guesa — SPT, S. A., e da RTP — Meios de Produção, S. A., que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

2 — Estão excluídos deste regime os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

Artigo 3.º

Beneficiários indirectos

São considerados beneficiários indirectos da prestação de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

a) Os cônjuges ou os companheiros que coabitem com os beneficiários directos, no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados, desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente regime.

§ único. Fica expressamente estabelecido que, em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar da prestação de apoio social e de cuidados de saúde previstos neste plano;

- b) Os pensionistas de sobrevivência;
- c) Os filhos ou equiparados e adoptados até fazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- d) Excepcionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

Artigo 4.º

Regime especial de benefício

Os trabalhadores da Casa do Pessoal da RTP, da Associação de Reformados da RTP e da Associação de Reformados da RDP, bem como os cônjuges ou os companheiros não abrangidos pela alínea *a*) do artigo 3.º e os ascendentes (pais e sogros) dos beneficiários directos da empresa que vivam na dependência económica dos mesmos, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

Artigo 5.º

Início do direito aos benefícios

O beneficiário directo deve indicar à empresa o elenco das pessoas que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º, assim como qualquer alteração da situação respectiva, no caso de a mesma condicionar ou alterar a condição do beneficiário, no prazo de 60 dias a contar desta data ou de evento posterior relevante para este efeito.

Artigo 6.º

Extensão do direito

São mantidos os direitos quer aos beneficiários directos quer aos beneficiários indirectos nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador em outro organismo ao abrigo de requisição ou de comissão de serviço;
- b) Cumprimento pelo trabalhador de serviço militar obrigatório;
- c) Pré-reforma do trabalhador;
- d) Suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

Artigo 7.º

Extensão territorial do benefício

A título excepcional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da Administração Regional de Saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 — Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa prestará os seguintes cuidados de saúde nos seus postos clínicos:

- a) Assistência médica;
- b) Serviço de enfermagem.

2 — Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.

Artigo 9.º

Cuidados de saúde prestados por terceiras entidades

1 — Após receita médica passada pelos serviços clínicos de Lisboa, os beneficiários podem aceder à aquisição de medicamentos através do sistema da Administração Regional de Saúde.

§ único. Enquanto não for operacionalizado um processo adequado com menos carga administrativa e no caso da aquisição de medicamentos se fazer nas farmácias que têm acordo com a empresa, o beneficiário não procede ao pagamento imediato, porquanto o débito será efectuado à empresa, a qual procederá à dedução respectiva, pelo valor integral, na retribuição mensal subsequente.

2 — Igualmente após receita médica passada pelos serviços clínicos, os beneficiários podem aceder a meios de diagnóstico através do sistema da segurança social, procedendo a empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos nos termos deste regulamento.

3 — Os beneficiários podem recorrer a serviços médicos, consultas, tratamento ambulatorio, internamento hospitalar e cuidados de saúde respectivos prestados

por terceiras entidades, procedendo a empresa, em tal circunstância, à participação nos encargos, nos termos deste regulamento.

Artigo 10.º

Procedimento geral em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — No caso do beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que tenham convenção com a empresa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, deve solicitar a mesma prestação aos serviços clínicos da empresa e apresentar a requisição na entidade prestadora, aquando da realização do acto médico ou do internamento.

2 — Em razão do procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a empresa, que a paga na totalidade, que a participa na parte que lhe corresponder e que debita ao trabalhador na remuneração mensal subsequente o diferencial que a este couber suportar.

3 — Nos casos em que o montante a pagar o justificar e o trabalhador o solicitar, o reembolso pelo trabalhador pode ser feito através de uma pluralidade de fracções mensais, a aprovar caso a caso pela empresa.

4 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a empresa, deve efectuar o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entregar a documentação respectiva na empresa para participação.

Artigo 11.º

Procedimento especial em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — Nos casos em que o regime da segurança social do beneficiário participe em despesas de cuidados de saúde feitas pelo beneficiário perante entidades não integradas no mesmo sistema, a empresa pode apresentar às mesmas entidades a requisição de serviço e a garantia com responsabilidade subsidiária que dispense a caução, no caso desse procedimento ser aceite pelas mesmas entidades, mas não se responsabiliza pelo pagamento directo.

2 — Nestes casos, o trabalhador deve apresentar a despesa no subsistema respectivo de segurança social para a participação, cabendo à empresa efectuar a sua participação quanto à parte que aquele subsistema não subsidie.

3 — Sem prejuízo dos valores máximos adiante referidos, a participação da empresa referida no número anterior, quando definida em valor percentual, pode ser acrescido em 25% do valor da participação.

Artigo 12.º

Participação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da empresa, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, ou directamente pelo beneficiário, nos termos do n.º 4

do mesmo artigo, são comparticipadas pela empresa nos termos seguintes:

- a) Clínica geral — € 12,50;
- b) Especialidades — € 15.

Artigo 13.º

Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a empresa comparticipa, por cada ano, até ao máximo de € 1000 por beneficiário ou agregado familiar e € 1500, quando ambos os cônjuges forem trabalhadores da empresa, nos termos seguintes:

- a) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que tenham convenção com a empresa — 60%;
- b) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que não tenham convenção com a empresa — 40% (esta percentagem poderá ser elevada desde que o quantitativo de comparticipação não ultrapasse o valor da comparticipação calculada nos termos da alínea anterior).

Artigo 14.º

Comparticipação em optometria

1 — Em optometria a empresa comparticipa em 60% das despesas efectuadas até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes — € 125;
- b) Par de lentes progressivas e lentes de contacto — € 215.

2 — Salvo prescrição médica contrária, a empresa apenas procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) do número anterior para cada dois anos civis e apenas procede a uma comparticipação relativamente aos materiais a que se refere a alínea b) do número anterior por cada ano civil.

3 — A empresa comparticipa em 100% relativamente às alíneas a) e b) do n.º 1 desde que os serviços clínicos da empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa efeito entre a actividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.

Artigo 15.º

Comparticipação em fisioterapia

1 — Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, o que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60% do respectivo encargo e até ao limite máximo anual de € 600.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da empresa, na sequência de apresentação, nos serviços clínicos, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efectuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3 — Excepcionam-se do limite referido no n.º 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro próprio.

Artigo 16.º

Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados pela empresa até 60% do custo respectivo e só ocorre desde que a sua indispensabilidade seja atestada por médico da empresa.

Artigo 17.º

Comparticipação em intervenções cirúrgicas

1 — Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária — até € 75 por dia;
- b) Parto normal — até € 1500 (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana — até € 2000 (incluindo internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes ou associados à intervenção — 75% do custo total, sem inclusão da alínea a), até ao limite de € 7500.

2 — A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indirectos.

3 — Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4 — Os beneficiários do sistema de cuidados de saúde prestados pela empresa podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias que cubra o diferencial entre os € 7500 até € 35 000, mediante uma comparticipação do trabalhador de € 1 por mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5 — Ainda que não beneficiários do sistema de cuidados de saúde, os cônjuges e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, desde que aderentes ao ACT, bem como os cônjuges e membros do seu agregado familiar, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os € 7500 e os € 35 000, suportando os custos do seguro por pessoa segura (€ 22 por ano).

Artigo 18.º

Levantamento de credenciais

As requisições para farmácias e as credenciais para entidades prestadoras de cuidados de saúde com acordo com a empresa só poderão ser pedidas e levantadas pelos próprios trabalhadores ou por delegação expressa destes.

Artigo 19.º

Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações em razão das quais se obtenha ou tenha por objectivo a obtenção de benefícios indevidos constituem infracção disciplinar, quanto aos casos dos beneficiários que sejam trabalhadores, e determinam o dever de reembolso do montante que a empresa tiver despendido indevidamente em todos os casos de beneficiário.

Artigo 20.º

Prova da situação de beneficiário

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entenda adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização das regalias sociais.

ANEXO I-D

Regulamento da comissão paritária

(constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 65.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes)

Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por três membros designados pelas empresas e por três representantes indicados pelas associações sindicais outorgantes do ACT.

Artigo 2.º

1 — Compete à comissão paritária a interpretação das normas do ACT, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do ACT formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo ACT.

2 — Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral, nos termos do artigo 4.º

Artigo 3.º

1 — A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária, ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador, mediante notificação das partes.

2 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes das associações sindicais outorgantes, quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do ACT.

3 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes das associações sindicais interessadas, sempre que o objecto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do ACT a situação de um ou mais trabalhadores.

4 — Para efeitos de deliberação da comissão paritária, as partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, têm idêntico número de votos.

5 — A notificação é feita por carta registada com aviso de recepção.

6 — A notificação deve indicar o objecto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7 — Para efeitos deste regulamento, consideram-se partes, por um lado, as empresas e, por outro, as associações sindicais outorgantes do ACT.

Artigo 4.º

1 — Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do ACT, a comissão paritária designará a

comissão arbitral, constituída por dois árbitros, que nomearão o terceiro árbitro, que presidirá.

2 — Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3 — Os árbitros poderão dispensar a nomeação de presidente, sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade as questões sujeitas a arbitragem.

Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista, que será constituída por um máximo de 10 personalidades e será notificada à outra parte.

Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial, a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções, proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

Artigo 8.º

Em qualquer caso, os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes, com garantia de estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

Artigo 10.º

Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem. As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 11.º

A posição escrita, acompanhada dos documentos entregues por cada uma das partes, será notificada à contraparte, no prazo de quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente, que fixará prazo, entre 5 e 20 dias, para que esta se pronuncie.

Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem, após a recepção das posições escritas.

Artigo 13.º

Decorridas as alegações, os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

Artigo 14.º

No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto. A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da tentativa de acordo.

Artigo 16.º

1 — A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2 — A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

1 — A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da recepção do laudo dos árbitros.

2 — As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

ANEXO II-A

Modelo de carreiras

I — Enquadramento do novo modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspectiva de uma maior adequação à forma como a actividade é desenvolvida, à evolução do sector e mercados, ao mercado de trabalho, à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afectos ao grupo e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pelo grupo e as individualmente geradas.

O novo modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

«Área de conhecimento» — conjunto de funções tipo/categorias que assentam em actividades cuja natureza do trabalho e ou complexidade e ou nível de conhecimentos são similares;

«Função tipo/categoria» — conjunto de actividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacte na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer actividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade. Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de subfunções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de actividades de outra especialidade, sendo também factor de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício;

«Nível de desenvolvimento/carreira» — o desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflecte as necessidades do grupo em termos de:

- Retenção de conhecimentos críticos;
- Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;
- Coordenação funcional;

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as actividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores;

«Formação e conhecimentos» — como componente do perfil da função, tem como objectivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar correctamente a função tipo/categoria no respectivo nível de desenvolvimento. Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

II — Áreas de conhecimento

O modelo de carreiras integra as áreas de conhecimento que a seguir se descrevem:

- 1) Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços enquadra actividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento do grupo (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais, etc.), bem como actividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infra-estruturas (edifícios, estúdios, etc.);
- 2) Artes visuais — enquadra actividades relativas à concepção da envolvente visual dos programas;
- 3) Manutenção técnica — enquadra actividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infra-estruturas) que asseguram a difusão das emissões;

- 4) Sistemas de informação e multimédia — enquadra actividades relativas à utilização e actualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia;
- 5) Operação e sistemas — enquadra actividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão;
- 6) Produção de programas — enquadra actividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas;
- 7) Jornalismo — enquadra actividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respectiva divulgação de peças/programas de carácter informativo;
- 8) Documentação e arquivo — enquadra actividades relativas à selecção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/audiovisuais cuja utilização é transversal ao grupo;
- 9) Administrativa e similares — enquadra actividades de cariz administrativo e de secretariado transversais ao grupo;
- 10) Especialista — enquadra actividades técnicas de estudo, análise, planeamento e desenvolvimento

de projectos, bem como actividades técnicas de planeamento e execução de trabalhos altamente especializados;

- 11) Gestão — enquadra actividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objectivos do grupo.

III — Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Função tipo/categoria — assistente de manutenção de infra-estruturas.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infra-estruturas da empresa (edifícios, estúdios, etc.), utilizando os materiais e equipamentos adequados.

Níveis de desenvolvimento:

- ND1;
- ND2;
- ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infra-estruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, etc.) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades inerentes à boa conservação das infra-estruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes à manutenção das infra-estruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/categoria — assistente de apoio aos serviços.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos necessários.

Níveis de desenvolvimento:

- ND1;
- ND2;
- ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho de apoio aos serviços, de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria — assistente de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional:

Desenvolve as actividades complementares necessárias à concepção da envolvente visual dos programas;
Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objectivos da concepção.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projectos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades complementares à implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciado na coordenação das actividades complementares inerentes à concepção, planeamento e implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/categoria — técnico de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, concebe e executa a composição física e ou facial dos intervenientes em programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e ou facial dos intervenientes.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das actividades inerentes à composição física e ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
	Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de grafismo.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncagem e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a concepção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de <i>software</i> adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de <i>story boards</i> de genéricos, de páginas da Web e de <i>design</i> de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o <i>software</i> adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica.
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho criativo para efectuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efectuar a concepção de <i>story boards</i> , páginas da Web, <i>design</i> gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a concepção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em audiovisual e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de cenografia.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional:

Planeia e concebe os espaços cénicos dos programas;

Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objectivos e os orçamentos aprovados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projectos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação, pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho criativo, segundo objectivos definidos, consubstanciado no estudo e concepção de projectos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projecto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Bons conhecimentos de pintura, escultura, <i>design</i> .

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, concepção e implementação de projectos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projecção para a empresa. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em belas- -artes/arquitectura ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — electricista.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, conserva e repara os circuitos eléctricos e outra aparelhagem ou equipamento eléctrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Electricista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de electricidade e energia ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações eléctricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a concepção, reparação e fiscalização de instalações eléctricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de electricidade e energia ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria — técnico de comunicações.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional:

Transporta, instala e opera os equipamentos e sistemas de telecomunicações, fixos ou móveis, necessários à transmissão/recepção dos sinais de vídeo e áudio;

Procede ao diagnóstico e reparação de avarias;

Opera os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente à conservação, transporte, montagem e desmontagem dos diferentes recursos técnicos que opera. Possui conhecimentos específicos para identificar e efectuar pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações. Pode, sob orientação, operar os sistemas de telecomunicações e os equipamentos destinados à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação dos equipamentos e dos sistemas de telecomunicações, designadamente as estações DSNG (transmissão digital via satélite) e os equipamentos de transmissão via feixes hertzianos. Procede ao encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para operar os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de telecomunicações. Garante a operacionalidade dos equipamentos com base em critérios de prevenção e no âmbito do diagnóstico efectuado aos equipamentos e sistemas. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de electrónica.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza electrónica, nas suas partes eléctricas, electrónicas, ópticas, mecânicas ou outras.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos electrónicos e sistemas informáticos e mecânicos associados. Possui conhecimentos técnico-funcionais para aplicar e interpretar esquemas ou diagramas e para analisar o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e ou de tecnologias informáticas.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção de equipamentos electrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação, que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, electrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projectos no âmbito das tecnologias de produção e emissão. Possui domínio de conhecimentos técnicos e experiência para otimizar os processos de produção. Tem autonomia para estabelecer ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de plataformas multimédia.

Área de conhecimento — sistema de informação e multimédia.

Âmbito funcional:

Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais;
Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efectuando, nomeadamente, a inserção/actualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os <i>links</i> audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à selecção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de sistemas de informação.

Área de conhecimento — sistemas de informação e multimédia.

Âmbito funcional:

Opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respectivos periféricos;
Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projectos informáticos em consonância com a política da empresa.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico para efectuar o suporte informático a todas as áreas da empresa, nomeadamente na manutenção, instalação, configuração e actualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para accionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, concepção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança, propondo soluções mais adequadas para melhorar a <i>performance</i> dos equipamentos e comunicações da empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias) e ou formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projectos informáticos da empresa, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — assistente de operações.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à detecção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de imagem.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais de acordo com a sua área de especialização;
Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efectuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a selecção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espectáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e ou exterior, bem como para efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de sistemas áudio-visuais.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais;

Assegura o encaminhamento e ou a transmissão da informação produzida, através dos meios disponíveis;

Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas áudio-visuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais. Possui conhecimentos específicos para efectuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efectuar a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de pequena produção. Pode assegurar a condução da emissão e proceder à transmissão e encaminhamento da informação produzida.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de sistemas áudio-visuais do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de maior especialização ao nível da operação dos diferentes sistemas e tecnologias áudio-visuais. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas, perante alterações de natureza estética ou alterações e anomalias de natureza técnica durante o processo de produção. Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação independentemente das características dos conteúdos e do formato dos suportes. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de sistemas áudio-visuais do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem actuar com autonomia e efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de som.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e multimédia) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som;

Controla os níveis de áudio, assegura a transmissão/recepção de sinais de áudio e procede ao respectivo processamento e encaminhamento.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de som do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, mistura, edição, pós-produção, amplificação, comutação e encaminhamento do som. Possui conhecimentos específicos para analisar e ajustar os níveis de som em conformidade com as normas estabelecidas. Opera os equipamentos adequados ao trabalho em estúdio e no exterior. Pode assegurar a instalação e montagem de equipamentos.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de som do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado no tratamento da componente áudio de programas, em eventos de maior complexidade ou projecção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instalar. Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo da qualidade sonora, procedendo, independentemente da fonte ou origem, ao seu processamento, valorização, encaminhamento e comutação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de som do nível de desenvolvimento III.	<p>Assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da recepção e transmissão dos sinais de áudio.</p> <p>Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.</p> <p>Realiza trabalho técnico de acordo com os objectivos dos programas, sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das actividades técnicas e operacionais.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da empresa.</p> <p>Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de áudio- -visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Função tipo/categoria — técnico de iluminação.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico e estético da imagem produzida.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento I.	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas áudio-visuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e ou memórias descritivas de programas de pequena produção e ou complexidade.</p> <p>Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados aos diferentes projectos de iluminação.</p>	<p>Curso profissional de áudio- -visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento II.	<p>Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção, planeamento e implementação dos projectos de iluminação dos espaços cénicos de programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem.</p> <p>Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas.</p> <p>Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso profissional de áudio- -visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento III.	<p>Realiza trabalho técnico e criativo de concepção e elaboração do desenho de luz e das respectivas memórias descritivas necessárias à produção de programas de grande produção e complexidade.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar situações em estúdio e ou exterior.</p> <p>Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de áudio- -visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Função tipo/categoria — editor de imagem.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Planeia, concebe e executa as acções necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio, com equipamentos de produção e pós-produção;

Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a harmonização das sequências dos conteúdos.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Editor de imagem do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo, à reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, recepção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de imagem do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as directrizes genéricas traçadas pelo jornalista, produtor ou realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para actuar com autonomia e assegurar o controlo de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efectua a concepção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e ou lúdicos). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de imagem do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e criativo, sendo responsável pelo estudo, planeamento e concepção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direcção da edição. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de gestão de sistemas.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes tecnologias e sistemas áudio-visuais;

Assegura a análise, a convenção, o processamento, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão e a recepção de conteúdos, através dos recursos tecnológicos instalados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de sistemas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias áudio-visuais, procedendo, nomeadamente, ao controlo, registo e reprodução dos conteúdos. Possui conhecimentos específicos para, com autonomia, efectuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou recepção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem. Garante a análise da qualidade técnica dos sinais recepcionados e ou emitidos e a identificação e resolução de anomalias técnicas e operacionais, no âmbito da sua função. Garante a aquisição, a convenção e a gestão de conteúdos nos sistemas instalados. Elabora relatórios técnicos. Assegura o contacto com entidades internas e ou externas no âmbito da transmissão e recepção da informação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de sistemas do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade dos conteúdos produzidos e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a identificação e análise de anomalias e para a apresentação de sugestões e soluções de forma a garantir o bom funcionamento dos sistemas. Garante a aplicação das normas técnicas e operacionais, assegurando a optimização dos processos de trabalho. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — assistente de programas/informação.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas/informação e planeamento da emissão;
Assiste directamente a produção, a realização, as equipas redactoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na promoção das condições necessárias à produção de programas/informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projectos e à execução dos programas/informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação, a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação actualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional com o objectivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão. Possui conhecimentos técnico-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, apoiar a produção no âmbito das plataformas multimédia, bem como colaborar na optimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico com o objectivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em directivas superiores, recomendar e elaborar <i>dossiers</i> informativos sobre os mais diversos temas. Colabora activamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de planeamento e gestão de meios.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — analisa, planeia e elabora o plano operacional para transmissão e recepção de programas e notícias, de acordo com os pedidos emanados das diferentes áreas de produção e emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e recepção de programas e notícias. Assegura a afectação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo e emissão de programas, destinados às áreas da produção, da pós-produção e da emissão. Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área a que se reporta, designadamente estabelecendo os contactos com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.	Cursos profissionais de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional de planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar trabalhadores de menor qualificação.	Cursos profissionais de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objectivo de implementar métodos lógicos de planeamento e coordenação. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar os meios operacionais de produção necessários a programas e eventos de grande complexidade. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — locutor/apresentador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e ou televisão, utilizando e ou operando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas). Formação profissional adequada.
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espectáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas) e ou formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para a empresa. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interacção com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na optimização dos processos de produção. Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios disponíveis.	Formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de promoção de programas.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas;
Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projectos de promoção;
Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos, de suporte à promoção de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional na área da publicidade.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público alvo do programa a promover.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de <i>spots</i> de divulgação e promoção dos programas e serviços da empresa. Possui conhecimentos técnicos para a concepção, coordenação e supervisão de promoções de grande projecção para a empresa.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.

Função tipo/categoria — sonorizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas;
Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros;
Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Sonorizador do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objectivo de proceder à ilustração sonora de textos e ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista. Possui conhecimentos técnico-funcionais para seleccionar composições musicais e seleccionar e criar outros efeitos sonoros. Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos, para posterior utilização. Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.	Curso profissional de áudio-visuals e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.
Sonorizador do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e concepção de ilustrações sonoras. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de concepção e montagem de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas multimédia de edição de áudio digital assistidas por computador.	Curso profissional de áudio-visuals e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de gestão de emissão.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais;
Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação de todos os equipamentos inerentes à régie de emissão, cumprindo os alinhamentos e dando forma final às emissões, garantindo-lhes coerência e continuidade, de acordo com as normas técnicas e de programação. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, face, nomeadamente, a uma listagem de promoções e acertos, assegurando, desta forma, a condução da emissão. Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação. Elabora relatórios técnicos.	Cursos profissionais de áudio- -visuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espec- táculo — preferencial). Formação profissional ade- quada.
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das acti- vidades operacionais de todos os canais. Gere os espaços de memória em servidor. Possui conhecimentos específicos para proceder à identificação e análise de anomalias, bem como apresentar soluções e sugestões para melhorar o desempenho funcional da régie de emissão. Na régie de uma só emissão, é o responsável pelo planeamento, elaboração e execução de tarefas de elevada responsabilidade, podendo, nomeada- mente, tomar as medidas adequadas por forma a assegurar as estratégias próprias definidas para a emissão. Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.	Cursos profissionais de áudio- -visuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espec- táculo — preferencial). Formação profissional ade- quada.
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a optimização dos meios existentes. É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada respon- sabilidade, por delegação de competências. Possui domínio de conhecimentos técnicos em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela Direcção de Programas, tomar as medidas ade- quadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões. Coordena toda a actividade técnico-operacional inerente ao bom funciona- mento do Centro de Produção de Emissão. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de áudio- -visuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espec- táculo — preferencial). Formação profissional ade- quada.

Função tipo/categoria — produtor.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e ou pela qualidade da produção.

Pode apresentar propostas de programas de rádio e ou televisão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3;
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Produtor do nível de desenvolvi- mento I.	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e necessários à produção de programas de rádio e ou televisão. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise que lhe per- mitem alcançar os objectivos da produção e gerir os procedimentos neces- sários à implementação do processo produtivo nas fases de pré-produção, produção e pós-produção de programas. Colabora com produtores de maior qualificação no desenvolvimento das con- dições necessárias à produção de programas.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.
Produtor do nível de desenvolvi- mento II.	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decor- rentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem planear e acom- panhar todo o processo da produção de programas de maior complexidade, gerindo e controlando os recursos humanos, técnicos e financeiros neces- sários à sua concretização.	Formação superior em Pro- dução ou formação supe- rior equivalente.
Produtor do nível de desenvolvi- mento III.	Realiza um trabalho especializado de coordenação e gestão de equipas de produção, controlando a formatação dos programas e gestão dos diferentes recursos técnicos e financeiros. Possui um domínio de conhecimentos para assegurar a produção de eventos de maior complexidade e projecção para a empresa.	Formação superior em Pro- dução ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Produtor do nível de desenvolvimento IV.	Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização. Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado na coordenação de equipas de produção/realização e na gestão dos recursos técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização de grande projecção para a empresa.	Formação superior em Produção ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria: realizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e ou televisão;
Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização dos programas e ou é o responsável pela qualidade da realização.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3;
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Realizador do nível de desenvolvimento I.	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projectos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir e apresentar programas e ou acções especiais. Coordena o trabalho da equipa assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis. Colabora com realizadores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à realização dos programas.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de áudio-visuals e produção dos <i>media</i> .
Realizador do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da realização dos programas. Possui conhecimentos técnicos para coordenar e supervisionar a realização dos programas nas diferentes fases da sua implementação. Assegura o controlo e coordenação dos recursos técnicos e humanos envolvidos no processo de realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente.
Realizador do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projectos de maior complexidade e é responsável pela gestão das equipas no processo produtivo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos de maior projecção para a empresa. Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Realizador do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na realização de projectos/eventos de elevada complexidade e grande projecção para a empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — jornalista-repórter.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos e acontecimentos;
É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3;
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico de selecção e captação de imagens e sons, de factos e ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em directo ou em diferido para a redacção, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma trabalha em equipa com outro jornalista.	12.º ano e ou curso profissional de jornalismo e ou curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico, envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para em circunstâncias excepcionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redacção. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da actualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12.º ano e ou curso profissional de jornalismo e ou curso profissional de áudio-visuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e directos (<i>duplex</i>). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo/Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria — jornalista-redactor.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objectiva, com vista à sua divulgação;

É o responsável pela concepção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direcção de reportagens e entrevistas, nos aspectos editoriais e redactoriais de conteúdo e de forma;

Efectua a apresentação de blocos e ou programas de carácter informativo;

Pode efectuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3;

ND4;

ND5.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objectivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequenos blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, selecção e tratamento de informação através de observação directa, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e ou televisão.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, selecção e tratamento informativo. Pode efectuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou <i>experts</i> , com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora <i>dossiers</i> temáticos e propõe temas.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento V.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área de informação de grande projecção para a empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria — assistente de documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional:

Executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e áudio-visuais.

Executa tarefas de índole administrativa.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de documentalista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e áudio-visuais. Aplica conhecimentos simples na arrumação, movimentação, etiquetagem e no apoio à conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros. Sob orientação dá resposta às solicitações internas e externas.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de documentalista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e áudio-visuais; Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respectivas, efectuando nomeadamente a recepção, registo, catalogação e devolução dos suportes de documentos oriundos do interior e exterior da empresa. Dá resposta às solicitações internas e externas.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função tipo/categoria — documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional:

Procede à avaliação, selecção, classificação, descrição e indexação de documentos audiovisuais e escritos no âmbito das ciências documentais e em conformidade com as Normas Arquivísticas Internacionais;

Assegura a conservação e a eficiente reutilização dos documentos;

Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Documentalista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho diversificado, na área de documentação e arquivo, sujeito a normas ou métodos, assegurando, nomeadamente, a organização, tratamento e divulgação de todo o tipo de documentos. Aplica conhecimentos específicos na classificação e conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respectivas. Tem autonomia para dar resposta às solicitações internas e externas.	Curso profissional de biblioteconomia, arquivo e documentação ou curso equivalente. Formação profissional adequada.
Documentalista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico, com autonomia, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração de sínteses, descrições cronológicas, visionamentos e alinhamentos cronológicos, biografias e <i>dossiers</i> temáticos, com recurso à informação e tecnologias disponíveis. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.
Documentalista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição e elaboração de critérios de avaliação, de selecção e de eliminação de documentos que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os actualizados. Pode gerir a informação, criando e explorando os instrumentos de acesso, distribuição e partilha de recursos informativos. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, protecção, conservação e restauro dos suportes documentais. Analisa e interpreta as necessidades actuais e potenciais dos utilizadores com o objectivo de promover a qualidade da informação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.

Função tipo/categoria — técnico administrativo.

Área de conhecimento — administrativa e similares.

Âmbito funcional — executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3;
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/internas e ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e ou efectuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efectuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas e ou a gestão de tesouraria e ou a tradução de documentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano (curso geral de Ciências Sócio-Económicas ou Línguas e Literaturas). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar acções de divulgação e promoção de imagem da empresa. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afectação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e concepção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função tipo/categoria — especialista.

Área de conhecimento — especialista.

Âmbito funcional — executa tarefas da sua área de conhecimento ou actividade da empresa, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3;
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de actividades da sua área de actuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos, dentro de uma das áreas de actividade da empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com cinco ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projectos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos para efectuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projectos específicos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efectuar a coordenação de planos de implementação de projectos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respectiva coordenação de meios.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projectos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objectivos da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projectos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projectos.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.

Função tipo/categoria — quadro.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional:

Orienta as actividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional;
Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e ou coordenação numa área de actividade.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na participação de actividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, selecção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das actividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de actividades/projectos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objectivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projectos, abrangendo a respectiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação).

Função tipo/categoria — quadro superior.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional:

Estuda, analisa e realiza projectos de índole estratégica com elevado grau de complexidade;

Orienta actividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/formação superior.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;
ND2;
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro superior do nível de desenvolvimento I.	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de actividades de gestão ou de direcção, e ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planejar, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia da empresa para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objectivos definidos para a empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respectivo orçamento. Promove a imagem da empresa e pode representá-la quando solicitado.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazos, com vista a orientar a actividade da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao conselho de administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do grupo ou do próprio grupo.	Formação superior na área de actividade complementada com mestrado e ou MBA.

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas 1.2 — Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
2 — Artes visuais	2.1 — Assistente de artes visuais 2.2 — Técnico de artes visuais 2.3 — Técnico de grafismo 2.4 — Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
3 — Manutenção técnica	3.1 — Electricista 3.2 — Técnico de comunicações 3.3 — Técnico de electrónica	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
4 — Sistema de informação e multimédia	4.1 — Técnico de plataformas multimédia 4.2 — Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
5 — Operação e sistemas	5.1 — Assistente de operações 5.2 — Técnico de imagem 5.3 — Técnico de sistemas áudio-visuais 5.4 — Técnico de som 5.5 — Técnico de iluminação 5.6 — Editor de imagem 5.7 — Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2
6 — Produção de programas	6.1 — Assistente de programas/informação 6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios 6.3 — Locutor/apresentador 6.4 — Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
	6.5 — Sonorizador 6.6 — Técnico de gestão de emissão 6.7 — Produtor 6.8 — Realizador	ND1/ND2 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ ND3/ND4 ND1/ND2/ ND3/ND4
7 — Jornalismo	7.1 — Jornalista-repórter 7.2 — Jornalista-redactor	ND1/ND2/ ND3/ND4 ND1/ND2/ND3/ ND4/ND5
8 — Documentação e arquivo	8.1 — Assistente de documentalista 8.2 — Documentalista	ND1/ND2 ND1/ND2/ND3
9 — Administrativa e similares	9.1 — Técnico administrativo	ND1/ND2/ ND3/ND4
10 — Especialista	10.1 — Especialista	ND1/ND2/ ND3/ND4
11 — Gestão	11.1 — Quadro 11.2 — Quadro superior Responsável operacional Coordenador técnico	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2 ND1/ND2

ANEXO III-B

Regime remuneratório de horários de trabalho

REGIMES	HORAS	FERIADO	NOCT.	SUPLEM.	SAB/DOM	ALT. FOLG.	SUBS.	MIN.	MÁX.		
HORÁRIOS ESPECIAIS	D1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	1,25%	15	30	
	D2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	2,5%	30	60	
	D3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	5,0%	60	120	
	D4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	2,5%	30	60	
	D5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	5,0%	60	120	
	D6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	
	I1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	5,0%	60	120	
	I2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	M1
	I3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	10,0%	120	240	
	I4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	10,0%	120	240	
	I5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	12,5%	150	300	M2
	I6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	15,0%	180	360	
	N	21/09	INCL.	N/INCL.	N/INCL.	INCL.	NÃO	25,0%	N.A.	N.A.	
TURNOS	T1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	
	T2	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	12,5%	150	300	
	TR	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	20,0%	200	400	
ISENÇÃO	B	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	10,0%	N.A.	N.A.	
	C	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	(*)	N.A.	N.A.	
	A	00/24	INCL.>3.000€	INCL.	INCL.	INCL.	Livre	22,5%	N.A.	N.A.	

(*) O valor será fixado tendo em conta o período de alargamento.

Lisboa, 30 de Março de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
José Aníbal Gomes Ferro de Carvalho, administrador.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

Almerindo Silva Marques, presidente do conselho de administração.
Jorge Manuel Mota Ponce de Leão, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

STE — Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.
João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.
Maria Teresa Dias Nunes, membro do executivo da direcção.
Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro do executivo da direcção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) 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).

23 de Março de 2006.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores 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, 23 de Março de 2006. — A Direcção Nacional: *António Jorge Fernandes — Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 23 de Março de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *José Joaquim Franco Antunes*, dirigente nacional.

Depositado em 17 de Abril de 2006, a fl. 124, do livro n.º 10, com o n.º 55/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.^{da}, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Revisão

No AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.^{da}, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios, de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações de serviço de hotelaria-restauração ferroviários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O presente AE abrange 91 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2006 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 — Porém, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Este AE poderá ser denunciado até 21 e 9 meses, respectivamente, sobre as datas referidas nos números anteriores.

4 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada, com aviso de recepção, remetida à contraparte, e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5 — A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — A parte denunciante poderá 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.

8 — As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10 — Porém, valerá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

Cláusula 36.^a

Deslocação em serviço

1, 2, 3 e 4 — (Mantém a redacção em vigor.)

5 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 36 e € 18, respectivamente.)

Cláusula 73.^a

Prémio de responsabilidade

(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para € 67,60, € 50,80 e € 33,90, respectivamente.)

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 71.)

2 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 35,50.)

3 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 61,60.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 5,75.)

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 Janeiro a 31 de Dezembro 2006)

Nível	Categorias	Remuneração base (em euros)
XI	Director de exploração	1 530
X	Responsável de operações	1 020
IX	Assistente de direcção	770
	Chefe de armazém	
	Chefe de operações	
	Chefe de serviços administrativos	
	Técnico de contabilidade	
VIII	Controlador de nível 2	690
	Assistente administrativo principal de nível 2	
	Subchefe de armazém	
	Subchefe de operações	
	Subchefe de serviços administrativos	
VII	Assistente administrativo principal de nível 1	551
	Chefe de bordo	
	Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de cinco anos)	
	Controlador de nível 1	
VI	Assistente de bordo principal	522
	Assistente de bordo de comboios internacionais (até cinco anos)	

Nível	Categorias	Remuneração base (em euros)
V	Assistente administrativo principal	502
	Empregado de armazém principal	
	Preparador-coordenador	
IV	Assistente administrativo (2.º ano)	474
	Assistente de bordo (2.º ano)	
	Empregado de armazém (dois anos)	
	Preparador/embalador (2.º ano)	
	Empregado de limpeza (mais de dois anos)	
III	Assistente administrativo (1.º ano)	443
	Assistente de bordo (1.º ano)	
	Empregado de armazém (1.º ano)	
	Preparador/embalador (1.º ano)	
II	Empregado de limpeza (até dois anos) ...	412
I	Estagiário (seis meses)	342

Artigo 2.º

IRCT em vigor

(Mantém-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)

Lisboa, 16 de Março de 2006.

Pela SERVIRAIL — Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, L.^{da}:

Olivier Couteau, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos nela filiados:

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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

11 de Abril de 2006. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 20 de Abril de 2006, a fl. 125 do livro n.º 10, com o n.º 59/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços 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 2, de 15 de Janeiro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Contabilista ou técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado.

Encarregado.

Encarregado de armazém.

Encarregado de tráfego.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.

Dactilógrafo.

Escriturário.

Operador de máquinas de contabilidade.

Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.

Caixeiro.

Caixeiro de praça.

Caixeiro-viajante.

Operador de posto de abastecimento.

5.3 — Produção:

Instalador de gás e aparelhagem de queima.

Mecânico auto.

Montador de pneus especializado.

Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Assistente de exploração de parques automóveis.

Fiel de armazém.

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis.

Ajudante de motorista.

Caixa de parques de estacionamento.

Caixeiro-ajudante.

Cobrador.

Conferente.

Distribuidor.

Distribuidor de cobrador de gás.

Lavador.

Perfurador-verificador.

Recepcionista de parques de estacionamento.

Recepcionista.

Telefonista.

6.2 — Produção:

Electricista ajudante.

Electricista pré-oficial.

Lubrificador.

Montador de pneus.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador de parques.

Contínuo.

Guarda.

Paquete.

Porteiro.

7.2 — Produção:

Servente.

Servente de limpeza.

A) Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.

Candidato a lavador.

Candidato a lubrificador.

Candidato a recepcionista.

Estagiário.

Praticante de caixeiro.

Praticante de metalúrgico.

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:

Chefe de escritório.

Gerente, chefe de divisão e chefe de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de exploração de parques.

Chefe de secção.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalúrgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — 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 4, de 29 de Janeiro de 2006:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Joalheiro.

Ourives (ourives de ouro).

Prateiro (ourives de prata).

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Batedor de ouro em folha.

Cinzelador.

Dourador e prateador.

Fligraneiro.

Fundidor-moldador (em caixas).

Fundidor-moldador (em ceras perdidas).

Gravador/joalheiro.

Gravador manual.

Guilhochador.

Imprimidor (repuchador) de metais preciosos.

Oficial de faqueiro.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Alisador/acabador.

Esmaltador de artefactos de arte.

Enchedor.

Gravador mecânico.

Operador de máquinas de lapidar metais.

Polidor de ouro ou joalheria.

Polidor de pratas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar.

AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — 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 8, de 28 de Fevereiro de 2006:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Mestre.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Maquinista-prático.

Mecânico.

5.4 — Outros:

Marinheiro.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de cais.

Acordo de adesão entre a CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre a mesma empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

A CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 563.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código de Trabalho, a adesão ao acordo de empresa (AE) celebrado entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006.

O AE abrange um empregador e 13 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Março de 2006.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

Maria Manuela Ribeiro Machado, mandatária.

José António Martínez, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, secretário-geral.

Depositado em 20 de Abril de 2006, a fl. 125 do livro n.º 10, com o n.º 60/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades aos CCT entre aquela associação de empregadores e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros e entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação.

A AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades acordam na adesão do segundo aos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AEEP e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros e entre a AEEP e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46,

de 15 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 563.º do Código do Trabalho.

O referido contrato será aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela AEEP e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SPLIU, abrangendo 3750 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Janeiro de 2006.

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

Inácio Gonçalves Rodrigues Casinhas, mandatário.

Pelo SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

Daniel Augusto de Melo Rosa, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2006, a fl. 125 do livro n.º 10, com o n.º 57/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO
...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 8 de Março de 2006.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, de ora em diante designado abreviadamente por

Sindicato, é uma associação sindical independente, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Sede

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — Podem ser criadas delegações, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos

presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral.

3 — Cada delegação é coordenada por um secretário-coordenador.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal

1 — O Sindicato representa os quadros e técnicos que exerçam a sua actividade profissional em instituições de crédito, sociedades financeiras e, bem assim, em empresas de locação financeira e *factoring*.

2 — São ainda representados pelo Sindicato os quadros e técnicos que prestam o seu serviço em empresas que, com as referidas no número anterior, mantêm relações de participação, de domínio, de grupo, de agrupamentos complementares de empresa ou de sociedades de serviços auxiliares.

3 — Os trabalhadores de entidades que agrupam, por qualquer forma permitida por lei, as indicadas nos dois números anteriores, são igualmente representados pelo Sindicato.

4 — São também representados pelo Sindicato os trabalhadores referidos nos números anteriores que, entretanto, passem ou tenham passado à situação de reforma e tenham sido sócios do Sindicato enquanto na situação de trabalhadores no activo.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato é uma associação autónoma, independente do Estado, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático.

2 — O Sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio directo e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação activa de todos os seus associados.

3 — O Sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condições próprias dos quadros e técnicos por si representados.

Artigo 5.º

Fins

1 — Constituem fins e objectivos principais do Sindicato:

- a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados;
- b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;
- e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;
- f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei;
- h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e dos quadros nas empresas;
- i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social;
- j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;
- l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- m) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais.

2 — O Sindicato terá, ainda, como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar noutras organizações sindicais nacionais ou internacionais para o fortalecimento do sindicalismo democrático;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classes congéneres, nacionais ou estrangeiras.

Artigo 6.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e) Prestar gratuitamente assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Administrar o SAMS/Quadros — Serviço de Assistência Médico-Social, o FPA — Fundo Pri-

vativo de Assistência e o Fundo de Pensões/Quadros Bancários e outras instituições de carácter social próprias ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de segurança social;

- h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do Sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- l) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- m) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação colectiva;
- n) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- o) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;
- p) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- q) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos sócios

Artigo 7.º

Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Os trabalhadores estrangeiros e os nacionais referidos no artigo 60.º dos presentes estatutos não poderão fazer parte dos corpos sociais do conselho geral do Sindicato.

3 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do Sindicato, será apresentado à direcção, que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.

4 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.

5 — Da deliberação da direcção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

6 — Da deliberação do conselho geral, a ser tomada na primeira reunião ordinária que venha a ter lugar, não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

1 — Perde a qualidade de sócio aquele que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito do Sindicato;
- b) Ter sido requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante o período de seis meses, se depois de avisado não pagar no prazo de um mês contado a partir da recepção do aviso;
- d) For punido com pena de expulsão do Sindicato;
- e) Excepcionam-se do disposto na alínea a) os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações e contribuições.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato, com fundamento em tal motivo.

3 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Participar em toda a actividade do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para o conselho geral das decisões da direcção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;

- h) Examinar, na sede do Sindicato, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
- l) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto se relacione com a sua actividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;
- m) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- n) Utilizar as instalações do Sindicato, dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a actividade normal dos serviços.

2 — Os sócios nomeados para o exercício de qualquer cargo ou função sindical serão remunerados de acordo com essa actividade, sendo também indemnizados de qualquer prejuízo económico que venham a sofrer por força dessa mesma actividade.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado e intervir nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado quando os aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respectivas quotizações;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direcção a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Exigir e velar pelo integral cumprimento do contrato colectivo de trabalho;
- h) Devolver o cartão de sócio, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização mensal dos sócios para o Sindicato é a seguinte:

- a) Sócios em actividade — 1% sobre a retribuição mensal efectiva, incluindo, nos meses em que

forem recebidos os subsídios de férias e de Natal;

- b) Sócios em situação de reforma — 0,5% sobre o valor da pensão auferida.

2 — Estão isentos do pagamento de quotas durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
- b) Que, por doença, acidente, ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;
- c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos do sindicato

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de disciplina.

Artigo 13.º

Corpos sociais

1 — São corpos sociais do Sindicato a mesa unificada da assembleia geral e conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2 — A duração do mandato dos corpos sociais do Sindicato será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

3 — Os membros dos corpos sociais do Sindicato têm direito a uma remuneração, a fixar por uma comissão de vencimentos, constituída pelos presidentes dos corpos sociais e um membro do conselho geral, por este eleito para um mandato coincidente com o dos restantes órgãos.

4 — As remunerações a estabelecer nos termos do número anterior devem ter em conta, entre outros critérios, o grau de responsabilidade e envolvimento dos membros dos corpos sociais e, bem assim, os eventuais prejuízos e despesas sofridas em consequência das actividades desenvolvidas.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 14.º

Mesa unificada

1 — A mesa unificada da assembleia geral e conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2 — O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 15.º

Composição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 16.º

Competência

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa unificada, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respectivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Aprovar o símbolo e a bandeira do Sindicato;
- e) Apreciar os actos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- f) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e ainda sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10% ou de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

Artigo 17.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa unificada ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponha.

2 — As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa unificada, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa unificada, da direcção, do

conselho fiscal, do conselho de disciplina, de um mínimo de 10% ou de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4 — A convocação deve ser feita com uma antecedência mínima de 10 dias por anúncio publicado em dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto directo e secreto, salvo no caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de três quartos do número de associados.

6 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c) e e) do n.º 1 do artigo 16.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

8 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de sócios ressalvado o disposto nos números anteriores.

9 — É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionamentos do n.º 2 do artigo 47.º, sendo igualmente admitido o voto por meios electrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 19.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 20.º

Constituição

1 — O conselho geral é composto por 20 membros eleitos directamente pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas, escrutinado pelo método de Hondt e, por inerência, pela mesa unificada, pela direcção, pelo conselho fiscal e pelo conselho de disciplina, os quais poderão designar os membros efectivos que os compõem para os representar no conselho geral.

2 — O conselho geral é eleito por um período de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

3 — Podem participar no conselho geral, a convite da mesa unificada, mas sem direito a voto, os secretários coordenadores das delegações.

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e, extraordinariamente, sempre que convocado pela direcção, pelo conselho fiscal, pelo conselho de disciplina, por um terço dos seus membros, por um mínimo de 10% ou 500 dos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação do conselho geral compete ao presidente da mesa unificada ou a quem o substitua, devendo a mesma ser feita nominalmente e por escrito, com indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido de convocação.

3 — As convocatórias devem ser entregues aos membros do conselho geral até 10 dias antes da reunião a que respeitam, salvo em casos de grande urgência, em que este prazo é reduzido para cinco dias.

4 — O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estiverem presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

5 — Não se verificando na primeira convocatória o quórum deliberativo fixado no número anterior, será convocada nova reunião com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas, podendo então deliberar-se validamente, desde que esteja presente um terço dos membros do conselho.

6 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples, tendo o presidente da mesa unificada ou quem, como tal, o substitua, voto de qualidade.

7 — Quando o conselho geral for convocado a pedido de um terço dos seus membros, o mesmo só poderá funcionar se, em cada momento, estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes. Todavia, para deliberar validamente deverá ser observado o n.º 4 deste artigo.

8 — É permitido a qualquer conselheiro fazer-se representar por um outro nas reuniões do conselho geral, através de carta dirigida ao presidente da mesa unificada.

9 — Os membros do conselho geral que faltem, sem justificação, às reuniões deste órgão perderão o mandato após a terceira falta, sendo substituídos pelo associado seguinte na lista pela qual foram eleitos.

Artigo 22.º

Competência do conselho geral

Ao conselho geral compete velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões dos restantes órgãos e, em especial:

- a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia definidas pela assembleia geral;
- b) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento anual para o ano seguinte, e, até 31 de Março,

o relatório e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direcção;

- c) Resolver os diferendos entre os órgãos sindicais ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à tomada da decisão mais adequada;
- d) Deliberar sobre a declaração da greve geral por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- f) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- g) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais de grau intermédio e superior e eleger os representantes do Sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- h) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral ou, sendo-o, dos que tenha desta expressa delegação;
- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- j) Nomear uma comissão administrativa, no caso da demissão de todos os membros da direcção, até à realização de novas eleições;
- l) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição dos membros da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, no todo ou em parte;
- m) Aprovar os regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações e a extinção ou modificação das existentes, nos precisos termos destes estatutos;
- n) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, bem como a desafectar património móvel ou imóvel do Sindicato e do SAMS/Quadros para efeito de o atribuir a entidades em que o Sindicato participe, sob proposta da direcção e parecer favorável do conselho fiscal;
- o) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- p) Deliberar sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho ou tabelas salariais, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final respectivo;
- q) Deliberar sobre a readmissão do sócio a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;
- r) Eleger o seu representante na comissão de vencimentos, prevista no n.º 3 do artigo 13.º, bem como designar os curadores da fundação social do quadro bancário, conforme previsto nos respectivos estatutos;
- s) Deliberar sobre a participação em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e segurança social e eleger os representantes do Sindicato naquelas em que participe;
- t) Aprovar os regulamentos do SAMS/Quadros, FPA, Fundo de Pensões/Quadros Bancários, da

- comissão de vencimentos, bem como de outras entidades em que participe o Sindicato;
- u) Aprovar o seu regulamento interno.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 23.º

Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, sendo composta por nove membros efectivos e dois suplentes.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3 — O mandato da direcção caduca com os dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções, até à posse da nova direcção eleita.

4 — Na primeira reunião, os membros efectivos elegem entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do Sindicato.

5 — A todo o momento, a direcção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

Artigo 24.º

Competência

À direcção compete, especialmente:

- a) Representar o Sindicato a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- e) Fazer a gestão do pessoal do Sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Administrar os bens e os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de Novembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

- h) Apresentar, anualmente, até 15 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- i) Nomear e exonerar os secretários coordenadores das delegações;
- j) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- m) Solicitar a convocação do conselho geral, para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- n) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- o) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato;
- q) Gerir os fundos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Declarar ou fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- s) Criar grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à optimização da gestão do Sindicato;
- t) Administrar o SAMS/Quadros, o FPA e o Fundo de Pensões/Quadros Bancários podendo para o efeito delegar a sua competência numa gerência para cada um, nos termos dos regulamentos internos;
- u) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 25.º

Funcionamento da direcção

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, pelo menos, quinzenalmente, elaborando actas das suas reuniões:

- a) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de metade dos seus membros em exercício efectivo;
- b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2 — Para obrigar a direcção em todos os seus actos e contratos são necessárias as assinaturas de dois membros efectivos.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 26.º

Conselho de jovens

1 — O conselho de jovens é o órgão que, funcionando na dependência directa da direcção, visa aprofundar a ligação dos sócios ao Sindicato.

2 — Compete especificamente ao conselho:

- a) Estudar a problemática da inserção dos jovens representados pelo Sindicato;

- b) Analisar os problemas dos quadros e técnicos jovens, em matéria de emprego, formação, carreira profissional e igualdade de oportunidades, detectando as necessidades e expectativas desses trabalhadores, elaborando recomendações e transmitindo esse conhecimento aos órgãos competentes do Sindicato.

3 — O conselho de jovens é constituído por 15 sócios, com pelo menos um ano completo de filiação e com menos de 35 anos de idade, nomeados e exonerados pela direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 28.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o Sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;
- e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Examinar e dar parecer sobre a contabilidade e os serviços de tesouraria do SAMS/Quadros, do FPA e do Fundo de Pensões/Quadros Bancários.

2 — O conselho fiscal terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sin-

dicato, reunindo com a direcção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Do conselho de disciplina

Artigo 29.º

Constituição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio directo e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

3 — Na sua primeira reunião os membros efectivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

4 — O conselho de disciplina só pode funcionar com a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência a requerimento de qualquer dos corpos sociais do Sindicato ou de algum sócio.

2 — Compete em especial ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral ou à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do Sindicato;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos.

SECÇÃO VI

Do conselho superior de estratégia

Artigo 31.º

Objectivos

1 — O conselho superior de estratégia é o órgão consultivo do Sindicato a quem cabe:

- a) Zelar pela manutenção dos princípios que enformaram a criação do Sindicato, designadamente a sua independência, autonomia, democraticidade interna e externa e capacidade técnica de intervenção;
- b) Acompanhar a gestão rigorosa e prudencial do seu património, apresentando recomendações ou pareceres por sua exclusiva iniciativa ou a pedido de qualquer corpo social do Sindicato.

2 — Para concretização dos objectivos anteriores é conferido ao conselho superior de estratégia o poder de emitir parecer prévio obrigatório, não vinculativo, sobre as seguintes matérias:

- a) Projectos de alteração dos estatutos;
- b) Aquisição ou alienação do património imobiliário;
- c) Declaração de greve;
- d) Abertura ou encerramento de delegações.

Artigo 32.º

Independência

1 — O conselho superior de estratégia actua com independência em relação aos órgãos do Sindicato ou a tendências sindicais que se venham a individualizar, sendo responsável, exclusivamente, perante a assembleia geral do Sindicato, sem prejuízo da sua relação funcional com todos os restantes órgãos do Sindicato.

2 — Para o exercício das suas funções, o conselho tem acesso a todos os serviços do Sindicato e respectiva documentação, actas dos corpos sociais, etc.

3 — É vedado ao conselho superior de estratégia:

- a) Pronunciar-se sobre situações individuais de sócios ou trabalhadores do Sindicato ou intervir a este propósito;
- b) Intervir na gestão quotidiana do Sindicato.

4 — O conselho superior de estratégia enviará a todos os corpos sociais do Sindicato, em Abril de cada ano, o seu relatório de actuação respeitante ao ano transacto, o qual será publicado nos órgãos de informação do Sindicato.

Artigo 33.º

Constituição

1 — O conselho superior de estratégia é constituído por um número ímpar de membros, não inferior a 7 nem superior a 15, a definir pelo conselho geral, na sua primeira reunião após a realização de eleições.

2 — Composição:

- a) O conselho superior de estratégia é formado pelos presidentes da mesa unificada, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, em exercício;
- b) Constituem ainda o conselho os anteriores presidentes da MAG ou mesa unificada, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, desde que tenham exercido essas funções em, pelo menos, dois mandatos sucessivos e tenham, no mínimo, 10 anos de inscrição no SNQTB.

3 — Caso os membros do conselho superior de estratégia, indigitados de acordo com as alíneas a) e b) anteriores, não preencham o número de lugares definido, o conselho geral elegerá, por voto secreto, de entre os sócios do Sindicato com mais de 10 anos de inscrição à data da eleição e, no mínimo, 45 anos de idade, os elementos necessários ao preenchimento completo dos

lugares e ainda dois suplentes, constituindo também critério de indigitação o contributo do sócio ao Sindicato.

4 — Para a eleição a que se refere o número anterior, poderão ser apresentados nomes ou listas de nomes, neste caso dispostos por ordem de precedência, subscritos por um mínimo de três e um máximo de sete conselheiros, aplicando-se ao modo de votação e ao apuramento de resultados as disposições aplicáveis dos presentes estatutos, com os devidos ajustamentos.

5 — Os membros do conselho superior de estratégia, nomeados nos termos dos n.ºs 3 e 4 anteriores, deverão ser ratificados individualmente pelo conselho geral e aceitar, formalmente, o desempenho do cargo.

Artigo 34.º

Funcionamento

1 — O conselho superior de estratégia, cuja posse é conferida pelo presidente da mesa unificada, elegerá, na sua primeira reunião, um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Competências:

- a) Ao presidente compete convocar as reuniões e fixar a respectiva ordem de trabalhos, presidindo às reuniões e tendo voto de qualidade;
- b) O vice-presidente substituirá o presidente nos seus impedimentos, podendo presidir, se for caso disso, a comissões sectoriais que se venham a criar no âmbito do conselho;
- c) O secretário secretaria as reuniões, elabora as actas e assegura o expediente administrativo do conselho.

3 — O conselho superior de estratégia reúne ordinariamente duas vezes por ano, em Abril e Outubro, devendo apreciar em Abril as contas do ano anterior aprovadas em Março pelo conselho geral, e em Outubro, as contas do primeiro semestre de cada ano e as linhas gerais a propor pela direcção para o orçamento do ano seguinte.

4 — O conselho superior de estratégia reúne extraordinariamente a pedido de um terço dos seus membros ou por determinação do respectivo presidente.

CAPÍTULO V

Dos delegados ou representantes sindicais

Artigo 35.º

Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os sócios que, sob orientação e coordenação do Sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

Artigo 36.º

Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direcção do Sindicato e os sócios e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;

- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar a direcção dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do Sindicato.

Artigo 37.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo Sindicato, em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2 — Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho por sufrágio directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3 — Na impossibilidade de cumprimento do disposto no número anterior a direcção pode designar representantes seus nos respectivos locais de trabalho.

4 — O Sindicato assegura os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da actividade sindical.

5 — O Sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

6 — Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 38.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos, sendo convocada nos termos do artigo 19.º destes estatutos.

Artigo 39.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais, e que tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 40.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 41.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10% ou de 500 eleitores e consiste na apresentação à mesa unificada, das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela mesa unificada e rubricados pelo presidente.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente o conselho geral e os corpos sociais.

3 — Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, designação da empresa e local onde trabalha.

4 — As listas, acompanhadas do respectivo programa de acção, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do Sindicato, dirigido ao presidente da mesa unificada, entre o quinquagésimo e o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 43.º

5 — A direcção apresenta obrigatoriamente, dentro de três dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for presente qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do n.º 1.

6 — As listas dos candidatos concorrentes à direcção integrarão quadros e técnicos, maioritariamente no activo.

7 — O presidente da mesa unificada providenciará dentro de cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do Sindicato e nas delegações.

Artigo 42.º

Verificação das candidaturas

1 — A mesa unificada verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2 — Com vista a determinar a regularidade das candidaturas, a mesa verificará os elementos previstos no n.º 4 do artigo 41.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3 — A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do Sindicato mediante a com-

paração da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respectivo bilhete de identidade ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5 — Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;
- c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6 — Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7 — As candidaturas aceites são identificadas pelo respectivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa unificada, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 43.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa unificada, coadjuvado pelos seus restantes elementos:

- a) A mesa unificada funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos a direcção e o conselho fiscal;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores, até oito dias antes do acto eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 44.º

Fiscalização do processo eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelos membros efectivos da mesa unificada e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O presidente da mesa unificada terá voto de qualidade nesta comissão.

3 — Compete nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 45.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 46.º

Mesas de voto

1 — Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua actividade mais de 20 sócios eleitores e ainda na sede e delegações do Sindicato:

- a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios electrónicos;
- b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais por cada mesa.

Artigo 47.º

Modo de votação

1 — O voto é pessoal e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do sócio seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa unificada;
- d) A assinatura do sócio seja autenticada pelos serviços do Sindicato.

3 — Será admitido o voto por meios electrónicos de acordo com o previsto no n.º 9 do artigo 18.º

4 — A autenticação da assinatura do sócio será realizada pelos serviços do Sindicato, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 42.º

5 — Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que dêem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio e do bilhete de identidade ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

7 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 48.º

Apuramento dos votos

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral de que será lavrada acta.

Artigo 49.º

Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 50.º

Referendo

1 — Os associados podem ser chamados a pronunciar-se directamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa unificada, mediante pro-

posta do conselho geral, em matérias de competência da assembleia geral.

2 — As questões devem ser formuladas com precisão, objectividade e clareza e para respostas de sim ou não.

3 — Não é permitida a convocação e a efectividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4 — São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar dos sócios

Artigo 51.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direcção, sob proposta do conselho de disciplina, cabendo recurso das suas decisões para o conselho geral.

Artigo 52.º

Garantias de defesa

Aos sócios a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa, não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respectivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

Artigo 53.º

Penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 54.º

Receitas do Sindicato e sua movimentação

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) O produto das quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direcção.

Registados em 17 de Abril de 2006, 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 38/2006, a fl. 85 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Trabalhadores Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária — Cancelamento de registo.

Para os devidos efeitos faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral descentralizada realizada nos dias 16 e 17 de Março de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e a sua integração no SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, efectuado em 30 de Junho de 1975.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2006.

Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Sul e Tabacos — Cancelamento de registo.

Para os devidos efeitos faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral descentralizada realizada nos dias 16 e 17 de Março de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos e a sua integração no SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos, efectuado em 7 de Maio de 1979.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2006.

STRIA-Bi — Sind. das Ind. Alimentares da Beira Interior — Cancelamento de registo

Para os devidos efeitos faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral descentralizada realizada nos dias 16 e 17 de Março de 2006, foi deliberada a extinção do STRIA-Bi — Sindicatos das Indústrias Alimentares da Beira Interior e a sua integração no SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do STRIA-Bi — Sindicato das Indústrias Alimentares da Beira Interior, efectuado em 13 de Agosto de 1993.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2006.

Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas — Cancelamento de registo

Para os devidos efeitos faz-se saber que, por deliberação em assembleia geral descentralizada realizada nos dias 16 e 17 de Março de 2006, foi deliberada a extinção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas e a sua integração no SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas, efectuado em 23 de Dezembro de 1976.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2006.

SINTAB — Sind. dos Trabalhadores da Agricultura e das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Estatutos aprovados em assembleia constituinte, realizada nos dias 16 e 17 de Março de 2006.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos

cos de Portugal é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos sectores da agricultura, cinegética, silvicultura, aquicultura, florestas, pecuária, suinicultura e nas indústrias de alimentação, bebidas e tabacos, conservas e lacticínios, bem como pelos trabalhadores que exercem actividades ou profissões características daqueles sectores, indústrias ou de actividades conexas.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no território nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados do Sindicato na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação de Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras

- organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
 - e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
 - f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
 - g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
 - i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
 - j) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
 - k) Promover iniciativas de carácter cultural, profissional e científico e outras de interesse formativo para os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente partici-

- pando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
 - c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
 - d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
 - e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
 - f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
 - g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
 - h) Divulgar as edições do Sindicato;
 - i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
 - j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados só poderão eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do Sindicato e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa ou estabelecimento.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou estabelecimento.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou estabelecimento não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou estabelecimento, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e

secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, no Sindicato ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 34.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 35.º

1 — A comissão sindical e intersindical é constituída pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos da mesma confederação de sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(is), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 37.º

1 — A região é a estrutura do Sindicato de base regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As direcções regionais abrangem determinadas zonas de um distrito ou de um ou vários distritos.

3 — A deliberação de constituir direcções regionais e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

São órgãos das regiões:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional;
- A direcção regional.

Artigo 39.º

1 — A assembleia regional é constituída pelos associados inscritos na área da respectiva região que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As mesas das assembleias regionais de delegados são constituídas pelas respectivas direcções.

3 — O funcionamento da assembleia regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 40.º

1 — A assembleia de delegados regional é constituída pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exerçam a sua actividade na área da região.

2 — A convocação das assembleias de delegados regionais pode ser feita pela direcção regional ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias, que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas, e através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados regionais poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 41.º

As direcções regionais são constituídas pelos membros da direcção central provenientes das respectivas regiões, sendo o seu número fixado entre um mínimo de 3 e um máximo de 15 membros.

Artigo 42.º

Compete à direcção regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva região, de acordo com os princípios definidos

nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;

- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 43.º

1 — A direcção regional reúne sempre que necessário e, em princípio, de 30 em 30 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 44.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das regiões ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato;
- d) O funcionamento das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais.

2 — Os regulamentos referidos na alínea *a)* do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço e os referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar o princípio definido nos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 45.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção central;
- d) Comissão executiva;
- e) Assembleia de delegados;
- f) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e as direcções regionais.

Artigo 46.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e nomeadamente da mesa da

assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 48.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que por motivos do desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 49.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar injustificadamente a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 50.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 51.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 52.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 53.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 54.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Aprovar o plano de actividades e orçamento e o relatório de actividades e contas;
- c) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- g) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 55.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, duas vezes por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo 54.º, até 31 de Dezembro e até 31 de Março, respectivamente, e, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da comissão executiva;

- d) A solicitação da assembleia de delegados;
- e) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo por motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 56.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 54.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias; se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 57.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 55.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 58.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 59.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar de entre si.

Artigo 60.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pólos à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direcção central

Artigo 61.º

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 31 e um máximo de 53 membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 62.º

Compete à direcção central, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- h) Exercer o poder disciplinar;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 63.º

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um

presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, 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.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessário a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção central.

Artigo 64.º

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

Artigo 65.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 66.º

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

Artigo 67.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimoniais, administrativos, financeiros e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central.

Artigo 68.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 69.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 70.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 71.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical, por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central.

Artigo 72.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 71.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 73.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO VII

Conselho fiscalizador

Artigo 74.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea d) do artigo 71.º

Artigo 75.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

Artigo 76.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 77.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 78.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições íliquidas mensais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

Artigo 79.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 80.º

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O plano de actividades e orçamento, bem como o relatório de actividades e contas, estarão patentes aos associados, na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da respectiva assembleia geral.

3 — O orçamento dotará, obrigatoriamente, as regiões de um fundo de maneiço para a actividade sindical, tendo presente o orçamento previamente elaborado por cada delegação e as disponibilidades do Sindicato.

4 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do orçamento, as direcções das regiões deverão enviar à direcção central do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativo à sua actividade.

Artigo 81.º

1 — O saldo do exercício central terá a seguinte aplicação:

- a) 60% para constituição ou reforço do fundo de reserva;
- b) 40% para actividade sindical.

2 — Os saldos dos exercícios das regiões transitarão para os anos subsequentes, salvo decisão contrária da direcção central.

3 — A assembleia geral poderá, sob proposta da direcção central, autorizar outra aplicação para o saldo referido na alínea b) do n.º 1.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 82.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 83.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 84.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 85.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 86.º

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 87.º

O símbolo do Sindicato é constituído por uma espiga amarela ao centro, ladeada de folhas a verde e rodeada de uma roda dentada de cor preta em fundo branco. O rebordo é de cor vermelha, contendo em círculo exterior à roda dentada e em cor amarela o nome do Sindicato e a azul as palavras de ordem «Reforçar a unidade» (ao cimo) e «Construir o futuro» (em baixo) e, ainda, duas estrelas de cinco pontas e cor amarela de cada lado.

Artigo 88.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho rectangular, com o símbolo do Sindicato ao centro, definido no artigo anterior.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Artigo 89.º

1 — Durante o período de seis meses após o início da actividade do SINTAB — Sindicato dos Trabalha-

dores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, manter-se-á em funcionamento uma comissão directiva composta por todos os membros dos órgãos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos, Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar da Beira Interior e Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, agora extintos.

2 — A comissão directiva dirigirá o Sindicato com todas as competências atribuídas aos diversos órgãos dos Sindicatos agora extintos e para promover eleições para os diversos órgãos (mesa da assembleia geral, direcção central e conselho fiscalizador).

3 — A comissão directiva na sua primeira reunião elegerá uma comissão executiva composta por 11 membros.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 85.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e nas secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa.

Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da

assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — A mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope constem o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência, se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto editados pelo Sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em

papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio dia do acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa a abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 54.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea *e)* do n.º 2 do artigo 55.º dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral

Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Regulamento das regiões

Artigo 1.º

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas regiões.

2 — As regiões poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito regional, abrangendo um ou mais distritos.

3 — O âmbito geográfico de cada região será definido pelo órgão do Sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das regiões.

Artigo 2.º

As regiões, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 3.º

Compete, em especial, às direcções regionais:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos Sindicatos.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as direcções regionais devem, nomeadamente:

- a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;
- c) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 5.º

Os órgãos das regiões são:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional — a direcção regional.

Artigo 6.º

As assembleias regionais são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva região que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 7.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

2 — As mesas das assembleias regionais são constituídas pelas direcções da respectiva região.

Artigo 8.º

1 — As assembleias de delegados regionais são constituídas pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da região.

2 — As assembleias de delegados regionais poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados regional:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou regional, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou regional.

Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados regionais pode ser feita pela direcção da respectiva região ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A direcção regional enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do Sindicato.

Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados regional reúne-se, ordinariamente, de três em três meses e extraordinariamente:

- a) Sempre que a respectiva direcção regional ou a direcção central o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados regional é constituída pela respectiva direcção regional.

Artigo 14.º

A direcção regional é constituída por membros da direcção central provenientes da respectiva região.

Artigo 15.º

1 — O número de membros das direcções regionais é fixado entre um mínimo de três e um máximo de quinze membros.

Artigo 16.º

O mandato dos membros eleitos das direcções regionais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 17.º

Compete às direcções regionais, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva região, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 18.º

1 — A direcção regional deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical.

2 — A direcção regional poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o seu número.

Artigo 19.º

1 — A direcção regional reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, mensalmente, sendo as delibera-

ções tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais, associados do Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes do n.º 2 do artigo 70.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária nos termos do artigo 72.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º

Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 8.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída por membros da direcção central, a designar de entre si.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à mesa de delegados:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento.
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Elaborar as actas das reuniões;
- d) Informar os delegados sindicais das deliberações das assembleias de delegados.

Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar.

Artigo 11.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados.

Artigo 12.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e iniciativa dos trabalhadores e da direcção do Sindicato.

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do Sindicato, às direcções distritais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais, em princípio, é de quatro anos. Em todo o caso, mantêm-se estes em funções até que o novo delegado eleito o substitua.

2 — Os delegados sindicais poderão ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 6.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Registados em 6 de Abril de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 43/2006, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Assoc. Portuguesa de Bancos — Eleição em 29 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2008

Direcção

Presidente — Dr. João Maurício Fernandes Salgueiro.
Vice-presidente — Banco Comercial Português, representado pelo Dr. Paulo Jorge da Assunção Rodrigues Teixeira Pinto.
Vogais:

Caixa Geral de Depósitos, representada pelo Dr. Carlos Jorge Ramalho dos Santos Ferreira.
Banco Espírito Santo, representado pelo Dr. Ricardo Espírito Santo Silva Salgado.

BPI, representado pelo Dr. Fernando Maria Costa Duarte Ulrich.

Banco Santander Totta, representado pelo Dr. António Mota de Sousa Horta Osório.

Banco Finantia, representado pelo Dr. António Manuel Afonso Guerreiro.

Deutsche Bank, representado pelo Dr. Homero José de Pinho Coutinho.

BANIF — Banco Internacional do Funchal, representado pelo Dr. Joaquim Filipe Marques dos Santos.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 17 de Abril de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais — Alteração

Alteração submetida a discussão e aprovação na assembleia geral de 26 de Janeiro de 2006.

Artigo 4.º

Entrada em exercício

A Comissão de Trabalhadores entra em exercício até ao 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 7.º

Competências

Compete à Comissão de Trabalhadores, nomeadamente:

- a) Exercer os direitos que a Constituição da República Portuguesa e a lei prevêem;
- b) Cumprir os estatutos;
- c) Exigir da autarquia local o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Cooperar com base no reconhecimento da independência recíproca, com a organização sindical dos funcionários e agentes na prossecução dos objectivos comuns;
- e) Suportar os custos de impressão dos boletins de voto;
- f) Cooperar com a comissão eleitoral em todo o processo eleitoral;
- g) Marcar o calendário de todo o processo eleitoral;
- h) Receber as listas candidatas;
- i) Convocar as reuniões gerais de trabalhadores.

Artigo 17.º

Divulgação das candidaturas

1 — A comissão eleitoral promoverá uma ampla divulgação de todas as listas submetidas a sufrágio.

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral será composta por:

- a) Dois membros da Comissão de Trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade será nomeado mais um elemento de comum acordo com as listas candidatas.

3 — O presidente da comissão eleitoral será eleito de entre os representantes referidos nos n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2 deste artigo.

4 — Nas deliberações cada membro disporá de um voto.

5 — A comissão eleitoral inicia a sua actividade na primeira reunião da sua constituição.

- a) Elabora e aprova o regulamento eleitoral.
- b) Cessa a sua actividade após a publicação dos resultados eleitorais.

Artigo 36.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade sem recurso a qualquer financiamento, recorrendo, sempre que necessário, ao apoio logístico referido

no n.º 1 do artigo 469.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

2 — A Comissão de Trabalhadores só poderá funcionar nas instalações da Câmara Municipal de Cascais.

3 — As reuniões ordinárias da Comissão de Trabalhadores ocorrerão quinzenalmente e as extraordinárias sempre que o coordenador-geral as convocar, com quarenta e oito horas de antecedência, ou por dois terços dos membros efectivos.

4 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos membros em efectividade de funções.

5 — Os documentos e comunicados emitidos pela Comissão de Trabalhadores serão assinados pelo coordenador-geral e mais três membros efectivos.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 11 de Abril de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Comissão de Trabalhadores da LISNAVE Estaleiros Navais, S. A. — Alteração

Alteração aprovada pela comissão eleitoral em 23 de Fevereiro de 2006.

Artigo 19.º

6 — [...] a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia [...]

Artigo 21.º

2 — A CT reúne com a administração nos termos da Lei, uma vez por mês e sempre que necessário.

Artigo 42.º

3 — [...] pode representar a CT em juízo, nos termos da lei.

Artigo 45.º

A sede da CT localiza-se nos estaleiros da LISNAVE.

Artigo 46.º

1 — A CT é composta pelo número de elementos em conformidade com a lei.

Artigo 47.º

O mandato é de três anos.

Artigo 48.º

A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

Artigo 49.º

b) A requerimento de, pelo menos, metade dos seus membros, [...]

Artigo 54.º

1 — [...] por um secretariado no mínimo de dois membros e um máximo de metade dos seus membros menos um, arredondado para o número inteiro acima.

Artigo 57.º

2 — A composição das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei.

- a) [...] até 50 trabalhadores — um membro;
- b) [...] mais de 50 trabalhadores até 200 — três membros;
- c) [...] mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

Artigo 59.º

A duração do mandato das subcomissões é de três anos.

Artigo 67.º

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, acrescida de um delegado por cada lista concorrente.

Artigo 70.º

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT nos termos da lei.

2 — [...] convocada por pelo menos 100 ou 20% dos trabalhadores [...]

Artigo 71.º

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição, os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes.

Artigo 78.º

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

Artigo 85.º

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

Artigo 88.º

A alteração ou revisão dos estatutos é feita de acordo com o processo de eleição da CT.

Artigo 91.º

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamento específico para as deliberações por voto secreto previstas

no artigo 90.º, adaptando as regras constantes do regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto, com observância do disposto na lei.

Artigo 91.º

2 — *(Eliminado.)*

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), do Código do Trabalho, em 11 de Abril de 2006.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da AUTOEUROPA — Automóveis, L.^{da} — Eleição em 9 de Março de 2006 para o mandato de dois anos

Nome	Categoria profissional	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão
António Augusto Jordão Chora	Técnico III	4704532	Lisboa	20-3-2006
Manuel Gonçalves Martins	Técnico III	5515353	Lisboa	3-6-1998
José Carlos Dias Pereira da Silva	Técnico I	9607384	Lisboa	27-4-2005
Fernando Correia Sequeira	Técnico III	6068154	Lisboa	27-7-1999
Francisco António Matos Cordeiro	Técnico II	8132887	Lisboa	29-10-2004
Paulo Jorge da Silva Freire	Técnico III	7781226	Lisboa	4-10-2005
Rogério Paulo Antunes Nogueira	Técnico II	10613713	Lisboa	25-5-2000
Licínio José das Dores Paciência Barros	Técnico III	9227329	Lisboa	10-8-2005
Amílcar Macedo Dinis Tomás	Técnico I	11253752	Lisboa	1-10-2004
Orlando Fonseca Fortes	Técnico II	10150221	Lisboa	23-2-2006
Luís Miguel Ramos Quarenta	Técnico III	92173273	Lisboa	2-6-2004

Registados em 12 de Abril de 2006, 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 43/2006, a fl. 100 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A. — Eleição em de 23 de Fevereiro de 2006 para o mandato de três anos.

Filipe Manuel Rua, bilhete de identidade n.º 3321331, de 5 de Fevereiro de 2004.

João Francisco Primo de Sousa, bilhete de identidade n.º 4860059, de 7 de Novembro de 2000.

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro, bilhete de identidade n.º 9812473, de 25 de Março de 2004.

Manuel João Falé Candeias, bilhete de identidade n.º 4710110, de 26 de Fevereiro de 2001.

Joaquim Manuel de Oliveira Garcia, bilhete de identidade n.º 5320022, de 6 de Junho de 1997.

Registados em 11 de Abril de 2006, 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 41/2006, a fl. 99 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lever Portuguesa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 31 de Março de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data da emissão	Arquivo
Jorge de Araújo Ferreira	7620491	8-2-2001	Lisboa.
Rogério João Roberto Louro	6979183	30-4-2003	Lisboa.
Hugo Humberto Rodrigues Antunes	10788766	12-9-2003	Lisboa.
Jorge Miguel Ferreira Jesus Pereira	11082611	29-9-2003	Lisboa.
Sérgio António da Cruz Gonçalves	9821767	13-9-2003	Lisboa.
Vítor Miguel Magalhães Domingues	9496229	6-5-2002	Lisboa.
Telmo Ricardo S. Marques de Abreu	12163306	18-11-2003	Lisboa.

Registados em 17 de Abril de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

Amorim & Irmãos, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 27 de Março de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data da emissão	Arquivo	Data de nascimento
Efectivos:				
Manuel Abílio Mendes Pereira	6849139	9-1-1998	Lisboa	5-7-1957
José Alberto Soares Marques	10415516	3-8-2005	Lisboa	3-1-1972
Maria de Lurdes Moreira de Oliveira	7541968	28-10-1999	Lisboa	3-1-1960
Fernando Américo da Silva Fontes	8317387	20-3-1991	Lisboa	19-11-1964
Maria Emerenciana Pereira Guedes	7012211	20-3-2003	Lisboa	22-1-1964
Paulo Alves Rodrigues	10861443	14-7-1999	Lisboa	25-9-1975
Suplentes:				
Alírio Manuel da Silva Martins	8583665	24-8-2004	Lisboa	7-5-1965
José Camilo Silva Rodrigues	6837823	24-4-1998	Lisboa	5-5-1951

Nome	Número do bilhete de identidade	Data da emissão	Arquivo	Data de nascimento
Salvador José dos Santos Silva	8584676	24-10-1990	Lisboa	8-4-1968
Maria Glória Pereira da Silva	9295102	26-5-2000	Lisboa	17-12-1964
Maria Conceição Alves Sousa	9339876	18-10-2000	Lisboa	9-4-1968
António Oliveira Amorim Gomes	6343022	26-2-2003	Lisboa	5-8-1957

Registados em 17 de Abril de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.

Alumínios César, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 20 de Março de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006:

Efectivos:

António Martins dos Santos.
Álvaro da Silva Tavares.

Suplentes:

Nélson Tavares Correia.
Carla Patrícia Lima Oliveira.

Registados em 12 de Abril de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24/2006, a fl. 7 do livro n.º 1.