



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|------|
| — CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global | 1586 |
| — CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros – Alteração salarial e outras | 1618 |
| — CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 1621 |
| — CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras | 1633 |
| — CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 1635 |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 1653 |
| — ACT entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global | 1680 |
| — ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras | 1704 |
| — ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras | 1709 |
| — AE entre a Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global | 1715 |
| — AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas – Alteração salarial | 1737 |
| — AE entre a SERVIRAIL — Serviços Restauração, Catering e Hotelaria, L. ^{da} , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras | 1738 |
| — AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 1739 |

| | |
|---|------|
| — Acordo de adesão entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1789 |
| — CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (revisão global) — Rectificação | 1789 |

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

| | |
|--|------|
| — ASPTOH — Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling | 1790 |
| — Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC — Alteração | 1798 |

II — Direcção:

| | |
|--|------|
| — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas — Eleição em 19 de Janeiro de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2010 | 1798 |
| — União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição em 2 de Abril de 2008 para o triénio de 2008-2011 — Rectificação | 1799 |
| — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Eleição em 17 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 | 1799 |
| — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas — Eleição em 29 de Março de 2008 para o mandato de quatro anos | 1799 |

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

| | |
|--|------|
| — Associação Comercial de Lousada, que passa a designar-se Associação Empresarial da Região Tâmega — Alteração . . . | 1801 |
| — AIMA — Associação dos Industriais de Automóveis — Cancelamento de registo | 1805 |

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

| | |
|--|------|
| — Comissão de trabalhadores da Esso Portuguesa, L. ^{da} — Alteração | 1806 |
| — Comissão de trabalhadores da Huf Portuguesa, L. ^{da} — Alteração. | 1807 |
| — Comissão de trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos — Alteração | 1807 |

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de Representantes:

| | |
|--|------|
| — Prio-Biocombustíveis, S. A. — Eleição em 5 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008 | 1817 |
| — RIETER — Componentes para Veículos, L. ^{da} — Eleição em 24 de Abril de 2008. | 1817 |

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, com as alterações salariais e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, e n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Claúsula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

2 — O presente IRCT substitui o CCT — restauração e bebidas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

Claúsula 2.^a

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Claúsula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

Grupo A:

Casinos;

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
Parques de campismo;

Grupo C:

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos A ou B desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo C.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificados no grupo B, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que afirmam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo B.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Os estabelecimentos de alojamento com restauração enquadram-se no grupo B da presente CCT.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, e com uma antecedência

de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão.

7 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

12 — Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de dez cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

A) Trabalhadores de restauração e bebidas

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

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

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório

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

6 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas

7 — Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a**Período de experiência**

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução efectiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 90 dias de execução do contrato;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Para 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.

3 — Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias contam como tempo de trabalho efectivo.

4 — 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.

5 — 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 7 dias.

Cláusula 7.^a**Aprendizagem — Conceito e duração**

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

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

3 — Todavia, para as categorias de recepcionista, porteiro, barman, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4 — Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador e distribuidor a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

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

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

Cláusula 8.^a**Mandarete**

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendiza-

gem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

Cláusula 9.^a**Estágio — Conceito e duração**

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

2 — O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de recepcionista, *barman* e controlador.

4 — O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

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

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

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

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

10 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11 — Trabalhadores administrativos e de informática:

a) O ingresso nas profissões de escriturário e operadores de computadores poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12 — Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

Cláusula 10.^a

Título profissional

1 — Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

2 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade patronal o poder receber.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 11.^a

Contrato individual e informação ao trabalhador

1 — Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respectiva remissão para a convenção colectiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

CAPÍTULO III

Quadros e acessos

Cláusula 12.^a

Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

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

Cláusula 13.^a

Promoções

1 — Os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade patronal.

2 — A contagem dos cinco anos para a promoção automática, prevista no n.º 1, contar-se-á a partir de Janeiro de 2001.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respectiva lei geral.

Cláusula 15.^a

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão anualmente durante o mês de Novembro um mapa de todo o pessoal ao seu serviço com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior e segundo o modelo oficial adoptado.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às seguintes entidades: departamento respectivo do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social e às associações outorgantes.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade empregadora

São, especialmente, obrigações da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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 proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não impedir 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, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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 de cada um dos seus estabelecimentos, com 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São obrigações 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 nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovado pelo IDICT;

k) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

l) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) 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 legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos legalmente previstos na lei e nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

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, salvo nos casos especialmente previstos;

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 actuação da entidade empregadora em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 19.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1 — São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2 — É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3 — Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4 — São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.

5 — Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente

sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

Cláusula 20.^a

Baixa de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

2 — O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do n.º 1, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 21.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respectiva quitação.

2 — O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respectiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3 — A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a consequente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.

4 — O pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 22.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 23.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 24.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da

comissão de trabalhadores da empresa através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

Cláusula 25.^a

Outras regras processuais

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, 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.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — 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.

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

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

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

Cláusula 27.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 16.^a desta CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 28.^a

Indemnizações

1 — Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

4 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 29.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 30.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 31.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4 — Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 32.^a

Instauração do procedimento

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Contudo, o processo disciplinar tem que ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 33.^a

Período diário e semanal de trabalho

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

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

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

Quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

Cláusula 34.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

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

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco nem inferior a duas horas.

Cláusula 35.^a

Horários especiais

1 — O trabalho de menores só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2 — O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3 — O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

4 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

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

6 — Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7 — Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 36.^a

Alteração do horário

1 — Os horários individualmente acordados não podem ser alterados unilateralmente, excepto quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança por parte da entidade empregadora ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2 — Para os horários individualmente acordados que não podem ser unilateralmente alterados deve o empregador consultar os trabalhadores afectados, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais e serem afixados na empresa com antecedência de sete dias.

3 — Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4 — O prazo a que se refere o n.º 2 é de três dias em caso de microempresa.

5 — 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, ou em qualquer outro suporte documental adequado, designadamente em impressos adaptados a sistemas informatizados, 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.

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

Cláusula 37.^a

Horário parcial

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — 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.

3 — A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários serão obrigatoriamente rotativos.

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

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 22,5 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores seguintes:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

Cláusula 41.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais

de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

Cláusula 42.^a

Limites do trabalho

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora de trabalho suplementar prestado em dia de trabalho será igual à retribuição da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

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

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;

N = período normal de trabalho semanal.

4 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, excepto quando for previsível que a entidade empregadora o autorizaria.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte e quatro horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal

de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

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

4 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 45.^a

Mobilidade geográfica

1 — O local de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão do trabalhador.

2 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde este presta serviço.

4 — Sempre que a transferência for feita ao abrigo do n.º 2, só pode ser feita num raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério da tutela, nos termos da lei.

2 — Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respectiva secção.

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

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

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

7 — Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 47.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

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

3 — Para os telefonistas, electricistas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

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

5 — A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade empregadora.

6 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3 — Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

rd = remuneração diária;

Rm = remuneração mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dará direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso.

5 — Deste período será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente será gozado em momento posterior, a acordar, desde que não se ultrapassem 60 dias.

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

Cláusula 49.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2 — 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.

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

4 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

- a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sediado e estabelecido ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;
c) Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 50.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 51.^a

Férias — Princípios gerais

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 52.^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 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto no n.º 2 e no n.º 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 53.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para 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.

3 — 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.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 54.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade empregadora marcá-las no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 11 dias úteis de férias devem ser marcadas no período de 1 de Junho a 31 de Outubro.

3 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa

de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

6 — O disposto no n.º 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 55.^a

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do início ou 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 lhe não seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 44.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho nocturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

2 — No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 58.^a

Alimentação nas férias

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar, por escrito, à entidade patronal a sua opção com pelo menos 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

Cláusula 59.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 60.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.^a

Noção

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

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

Cláusula 62.^a

Tipo 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 ou formação profissional nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, 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 na lei e em legislação 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;

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 63.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 64.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou 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 previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 62.^a, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 62.^a, 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.

5 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 62.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios-dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 67.^a

Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador, expressamente, assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação

ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

3 — O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

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

Cláusula 71.^a

Verificação de justa causa

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

Cláusula 72.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.^a

CrITÉrio de fixação de remuneração

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

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

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

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções, no valor de:

- €35 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
- €33,62 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
- €32,80 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
- €32 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
- €31 (de 1-1-2004 a 31-12-2004).

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

Cláusula 75.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, excepto se for pago através de transferência bancária.

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

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

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

Cláusula 77.^a

Documento a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 78.^a

Partidos

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

Cláusula 79.^a

Mobilidade funcional

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

2 — Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 80.^a

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT são garantidos os vencimentos mínimos da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo desses vencimentos não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

Cláusula 81.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

1 — Os profissionais de restauração e bebidas que no exercício das suas funções utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade, no valor de:

- €42 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
- €40,20 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
- €39,20 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
- €38,20 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
- €37,10 (de 1-1-2004 a 31-12-2004).

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

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 82.^a**Direito à alimentação**

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3 — Nos estabelecimentos mistos de *snack*/pastelaria, de *café/snack-bar*, nos *snacks* ou serviço de cafetaria, estabelecimentos exclusivamente de serviço de bandeja e outros onde não se confeccionem, ou sirvam, refeições, a entidade empregadora pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 83.^a**Refeições que constituem a alimentação**

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — As refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne, ou queijo, e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 2 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou água mineral, ou leite, fruta ou doce.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito a uma refeição ligeira e a duas refeições principais.

4 — O fornecimento de bebidas alcoólicas previsto nas alíneas b) e c) cessa sempre que os trabalhadores conduzam veículos.

Cláusula 84.^a**Alimentação especial**

O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie, nas condições recomendadas, ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 87.^a

Cláusula 85.^a**Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal**

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

2 — Assim:

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

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em local visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá, sempre que possível, obedecer aos seguintes requisitos:

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

Cláusula 86.^a**Tempo destinado às refeições**

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

2 — As horas de refeições são fixadas pela entidade empregadora, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos

5 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam actividade efectiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

6 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 87.^a**Cômputo do valor da alimentação**

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A — Refeições completas por mês:

€50 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €48,89 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
 €47,70 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €46,50 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €45 (de 1-1-2004 a 31-12-2004);

B — Refeições avulsas:

Pequeno-almoço:

€1 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €0,89 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
 €0,87 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €0,85 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €0,82 (de 1-1-2004 a 31-12-2004);

Ceia simples:

€1,90 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €1,79 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
 €1,74 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €1,70 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €1,65 (de 1-1-2004 a 31-12-2004);

Almoço, jantar ou ceia completa:

€3,60 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €3,49 (de 1-1-2006 a 31-12-2007);
 €3,40 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €3,30 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €3,20 (de 1-1-2004 a 31-12-2004).

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído por um valor mensal que acrescerá à remuneração pecuniária base, que é de:

€100 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €97 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
 €93,30 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €91 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €88 (de 1-1-2004 a 31-12-2004).

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído por um valor mensal que acrescerá à remuneração pecuniária base, que é de:

€100 (de 1-1-2008 a 31-12-2008);
 €97 (de 1-1-2007 a 31-12-2007);
 €93,30 (de 1-1-2006 a 31-12-2006);
 €91 (de 1-1-2005 a 31-12-2005);
 €88 (de 1-1-2004 a 31-12-2004).

3 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 88.^a**Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal**

1 — Os trabalhadores que tenham o direito à alimentação em espécie podem, no período das suas férias, continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar, nos termos do disposto na cláusula 58.^a, n.º 2.

2 — Na eventualidade de os trabalhadores não usarem da faculdade referida no número anterior, a substituição do fornecimento da alimentação em espécie far-se-á pelo valor da tabela A do n.º 1 da cláusula 87.^a

3 — Também nos dias de descanso semanal podem os trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas se não o fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 89.^a**Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador**

Quando aos trabalhadores, que a isso tinham direito, não seja fornecida a alimentação, diária, em espécie, por facto imputável à entidade empregadora, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do n.º 1 da cláusula 87.^a, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 90.^a**Não dedutibilidade do valor do alojamento**

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

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.^a**Garantia do direito ao alojamento**

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

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

SECÇÃO V

Serviços extras

Cláusula 92.^a**Definição e normas especiais dos serviços extras**

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

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as seguintes remunerações mínimas:

De 1-1-2008 a 31-12-2008:

Chefe de mesa — €48;
Chefe de *barman* — €48;
Chefe de pasteleiro — €48;
Chefe de cozinheiro — €48;
Primeiro-cozinheiro — €45;
Primeiro-pasteleiro — €45;
Quaisquer outros profissionais — €38;

De 1-1-2007 a 31-12-2007:

Chefe de mesa — €46,74;
Chefe de *barman* — €46,74;
Chefe de pasteleiro — €46,74;
Chefe de cozinheiro — €46,74;
Primeiro-cozinheiro — €43,10;
Primeiro-pasteleiro — €43,10;
Quaisquer outros profissionais — €36,90;

De 1-1-2006 a 31-12-2006:

Chefe de mesa — €45,60;
Chefe de *barman* — €45,60;
Chefe de pasteleiro — €45,60;
Chefe de cozinheiro — €45,60;
Primeiro-cozinheiro — €42;
Primeiro-pasteleiro — €42;
Quaisquer outros profissionais — €36;

De 1-1-2005 a 31-12-2005:

Chefe de mesa — €44,50;
Chefe de *barman* — €44,50;
Chefe de pasteleiro — €44,50;
Chefe de cozinheiro — €44,50;
Primeiro-cozinheiro — €40,50;
Primeiro-pasteleiro — €40,50;
Quaisquer outros profissionais — €35;

De 1-1-2004 a 31-12-2004:

Chefe de mesa — €43;
Chefe de *barman* — €43;
Chefe de pasteleiro — €43;
Chefe de cozinheiro — €43;
Primeiro-cozinheiro — €39;
Primeiro-pasteleiro — €39;
Quaisquer outros profissionais — €34.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador, com ou sem justa causa;
- f) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
- g) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento do trabalhador sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.^a

Caducidade

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

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

Cláusula 96.^a

Exigência da forma escrita

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5 — No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade patronal, salvo se o acordo de cessação foi objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspector de trabalho.

6 — Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade patronal, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 97.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para 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) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 98.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 99.^a

Meio de verificar a justa causa

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

2 — A justa causa será apreciada pelos tribunais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 100.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 101.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — Com a transmissão da cessão do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO X

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

SECÇÃO I

Princípios sobre a igualdade

Cláusula 102.^a

Princípios sobre a igualdade

1 — Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Princípios sobre a igualdade — Maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 103.^a

Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida nos números anteriores, a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração entre 15 e 30 dias, conforme graduação médica.

Cláusula 104.^a

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados, seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta do homem e mulher.

3 — A licença referida no número anterior pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 105.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

Cláusula 106.^a

Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;

b) A faltar justificadamente para idas a consultas e preparação para o parto;

c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos neste caso, o dever de retribuição da entidade empregadora poderá cessar nos termos de legislação especial.

2 — Até 1 ano de idade da criança ou enquanto durar, a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou a mãe direito a duas horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do(a) filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

Cláusula 107.^a

Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que previamente tenha sido emitido

parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á a indemnização nos termos previstos na lei.

Cláusula 108.^a

Dispensa

A mulher trabalhadora tem direito a ser dispensada, quando o solicitar, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, aquando dos ciclos fisiológicos; quando a ausência for de dois dias completos, a entidade patronal poderá, facultativamente, remunerar um dia.

SECÇÃO III

Menores

Cláusula 109.^a

Trabalho de menores

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

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 110.^a

Trabalhadores estudantes

1 — O trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário de trabalho.

2 — Em cada ano lectivo, e para efeitos de exames, os trabalhadores estudantes estão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3 — Quaisquer destes direitos ficam condicionados à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sempre que julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova destes factos.

4 — Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 111.^a

Contribuições

As entidades patronais e todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação geral.

CAPÍTULO XII

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 112.^a

Higiene e segurança

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta CCT devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Cláusula 113.^a

Iluminação

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

Cláusula 114.^a

Lavabos

É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente e de acordo com as prescrições legais.

Cláusula 115.^a

Vestiários

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

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

Cláusula 116.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

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

Cláusula 117.^a

Sala de convívio

Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir uma sala destinada a convívio.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 117.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 118.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 119.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

Cláusula 120.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 121.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho, sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 122.^a

Actividade sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais,

quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores, a atribuição desse local será a título permanente;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais, de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados, e desde que assegurada a normalidade da laboração;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação de convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 123.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade empregadora, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais no sector.

2 — Quando se trata de indumentária paga pela entidade empregadora, o trabalhador terá que proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

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

Cláusula 124.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 125.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste CCT, e a manter

em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 126.^a

Comissão arbitral

1 — As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e colectivos, entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2 — Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3 — O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Cláusula 127.^a

Âmbito subjectivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 45 582 trabalhadores e cerca de 24 578 empresas.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

A — Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, alojamento com restauração e parques de campismo (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.^a).

I) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

| (Em euros) | | | |
|------------|---------|---------|---------|
| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
| XII | 909 | 889 | 767 |
| XI | 852 | 851 | 718 |
| X | 728 | 698 | 639, |
| IX | 659 | 636 | 551 |
| VIII | 596 | 583 | 506 |
| VII | 550 | 548 | 464 |
| VI | 506 | 501 | 451 |
| V | 447 | 440 | 439 |

(Em euros)

| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|----------|---------|---------|---------|
| IV..... | 444 | 439 | 438 |
| III..... | 433 | 428 | 421 |
| II..... | 379 | 372 | 369 |
| I..... | 361 | 358 | 357 |

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

(Em euros)

| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|-----------|---------|---------|---------|
| XII..... | 888,50 | 869 | 749 |
| XI..... | 832 | 831,50 | 701,50 |
| X..... | 711,50 | 682 | 624,50 |
| IX..... | 644 | 621,50 | 538 |
| VIII..... | 582,50 | 569,50 | 494 |
| VII..... | 537 | 535 | 453 |
| VI..... | 494 | 489 | 440,50 |
| V..... | 436,50 | 428,50 | 427,50 |
| IV..... | 434 | 428,50 | 427,50 |
| III..... | 423 | 418, | 411 |
| II..... | 370 | 363 | 360 |
| I..... | 352,50 | 349,50 | 348 |

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

(Em euros)

| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|-----------|---------|---------|---------|
| XII..... | 866,50 | 847,50 | 730,50 |
| XI..... | 811,50 | 793,50 | 684 |
| X..... | 694 | 665 | 609 |
| IX..... | 628 | 606 | 524,50 |
| VIII..... | 568 | 555,50 | 481,50 |
| VII..... | 522,50 | 520,50 | 440,50 |
| VI..... | 479,50 | 474,50 | 427,50 |
| V..... | 423,50 | 416 | 414 |
| IV..... | 421 | 416 | 414 |
| III..... | 410,50 | 405,50 | 399 |
| II..... | 359 | 352 | 350 |
| I..... | 342 | 339 | 337 |

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

(Em euros)

| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|-----------|---------|---------|---------|
| XII..... | 845 | 826,50 | 712,50 |
| XI..... | 791,50 | 774 | 667 |
| X..... | 677 | 648,50 | 594 |
| IX..... | 612,50 | 591 | 511,50 |
| VIII..... | 554 | 541,50 | 469,50 |
| VII..... | 509,50 | 507,50 | 429,50 |
| VI..... | 467,50 | 462,50 | 417 |
| V..... | 413 | 405 | 403,50 |
| IV..... | 408,50 | 403,50 | 401,50 |
| III..... | 398,50 | 393,50 | 387 |
| II..... | 350 | 343 | 341 |
| I..... | 333,50 | 330,50 | 328,50 |

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004

(Em euros)

| Níveis | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|-----------|---------|---------|---------|
| XII..... | 821 | 803 | 692 |
| XI..... | 769 | 752 | 648 |
| X..... | 658 | 630 | 577 |
| IX..... | 595 | 574 | 497 |
| VIII..... | 538 | 526 | 456 |
| VII..... | 495 | 493 | 417 |
| VI..... | 454 | 449 | 405 |
| V..... | 401 | 394 | 392 |
| IV..... | 397 | 392 | 390 |
| III..... | 387 | 382 | 376 |
| II..... | 340 | 333 | 331 |
| I..... | 324 | 321 | 319 |

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XII:

Director de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direcção;
 Chefe de cozinha;
 Chefe de mestre pasteleiro;
 Director artístico;
 Director comercial;
 Director de golfe;
 Director de produção (*food and beeverage*);
 Director de serviços;
 Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
 Chefe de pessoal;
 Chefe de serviços;
 Programador de informática;
 Subchefe de cozinha;
 Supervisor de operações;
 Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Chefe de controlo;
 Chefe de manutenção;
 Chefe de mesa;
 Chefe de secção (escritórios);
 Chefe de *snack-bar*;
 Chefe de operações;
 Cozinheiro de 1.ª;
 Encarregado de animação e desportos;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de restauração e bebidas;
 Pasteleiro decorador;
 Secretário de golfe;
 Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.^a;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Controlador;
Escanção;
Escriturário de 1.^a;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Operador de computador;
Padeiro de 1.^a;
Rececionista de 1.^a;
Secretário de direcção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;
Assistente de vendas 2.^a;
Barman/barmaid de 1.^a;
Carpinteiro em geral de 1.^a;
Chefe de *caddies*;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Chefe de *self-service*;
Cozinheiro de 2.^a;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de mesa/balcão *self-services* de 1.^a;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Encarregado de parque de campismo;
Escriturário de 2.^a;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de rouparia/lavandaria;
Mecânico de 1.^a;
Motorista;
Oficial electricista;
Operador de golfe;
Operador com mais de 5 anos;
Padeiro de 2.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Rececionista de 2.^a;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.^a;
Técnico de frio.

Nível VI:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Barman/barmaid de 2.^a;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;

Cozinheiro de 3.^a;
Despenseiro;
Dish-jockey;
Distribuidor com mais de 5 anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de serviço de venda automática de 1.^a;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de geladaria;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a;
Empregado de quartos;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.^a;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Mecânico de 2.^a;
Operário polivalente;
Operador com menos de 5 anos;
Padeiro de 3.^a;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Pré-oficial electricista;
Telefonista de 2.^a;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de 5 anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de serviço de venda automática, de 2.^a;
Estagiário *barman/barmaid* com mais de 1 ano;
Estagiário de controlador com mais de 1 ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de 2 anos;
Estagiário de padeiro com mais de 2 anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de 2 anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de rouparia/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até 2 anos;
Estagiário de padeiro até 2 anos;
Estagiário de restauração e bebidas até 1 ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até 2 anos;

Estagiário de escriturário do 1.º ano;
 Guarda de vestiário;
 Guarda de lavabos;
 Mandarete com 18 ou mais anos;
 Estagiário de operador até 1 ano;
 Estagiário de distribuidor até 1 ano.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
 Aprendiz de operador até 1 ano;
 Aprendiz de distribuidor até 1 ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
 Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias

1 — Direcção

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

Director comercial. — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção «food and beverage». — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção.

Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respectivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Director de restauração e bebidas. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços

de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

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

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

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

2 — Controlo

Chefe de controlo. — Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento.

Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas.

Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas.

Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções.

Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia.

Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª — Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela

higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

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

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

Empregado de refeitório. — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

4 — Bar

Chefe de bar. — Superintende e executa os trabalhos de bar.

Barman de 1.ª — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes.

Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

Barman/barmaid de 2.ª — É o profissional que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5 — Balcão

Chefe de balcão. — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão (de 1.ª e 2.ª). — Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os res-

pectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

Chefe de geladaria. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de geladaria. — Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensílios, bem como das instalações.

Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6 — *Snack-bar e self-service*

Chefe de snack-bar. — É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções.

Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção.

Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de self-service. — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção.

Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de snack de 1.ª — Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de snack de 2.ª — É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/ mesa de self-service. — Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

7 — *Cozinha*

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e

o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos.

Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

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

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

8 — *Pastelaria*

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

Pasteleiro decorador. — É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefear a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

Pasteleiro de 1.ª — É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona

sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

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

9 — Economato

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

Despenseiro. — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

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

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção.

Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10 — Cafeteria e copa

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

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

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

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos). — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e

outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11 — Alojamento com restauração

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafeteria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

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

Recepcionista de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o recepcionista de 1.ª, executando trabalhos da recepção.

12 — Rouparia/lavandaria e limpeza

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

Costureiro. — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de limpeza. — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

13 — Restauração rápida

Supervisor de operações. — É o profissional que, em representação da entidade patronal, coordena, controla

e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade patronal as medidas de correcção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável pela correcta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector e a toda a operação do restaurante.

Chefe de operações. — É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os sectores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; recepciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respectivo pessoal e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, no estabelecimento. Efectua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

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

Operador com mais 5 anos. — É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de 5 anos, coordena o controlo de todas as caixas, ordenando o modo de acção das mesmas, podendo executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

Operador com menos 5 anos. — Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efectua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Recepciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo, e colabora na realização de inventários. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de acção.

Distribuidor com mais 5 anos. — É o profissional que, além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos 5 anos, coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição, garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correcta gestão de *stocks* e efectua os fechos de caixa.

Distribuidor com menos 5 anos. — Entrega refeições e outros produtos ao domicílio, ou outros locais exteriores

ao estabelecimento. Recepciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respectivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

14 — Animação e desportos

Director artístico. — Organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos. — É o profissional que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o profissional que lecciona, orienta e anima actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro-nadador/salvador. — É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas. — Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários. — É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Disk-jockey. — É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

15 — Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores.

Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Guarda de parque de campismo. — Sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

16 — Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro. — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas. — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções. — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

16 — Telefones

Telefonistas (de 1.ª e 2.ª). — Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

17 — Administrativos

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, 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.

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

Técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva, perante os serviços da Direcção-Geral de Contribuições e Impostos.

Assistente de vendas de 1.ª — É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de *marketing* e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; *marketing* telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respectivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

Assistente de vendas de 2.ª — É o profissional que colabora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

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

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos

valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

Escriturário (de 1.ª, 2.ª e 3.ª):

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou 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 acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

18 — Informática

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

fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Operador de computadores. — Acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizando, 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, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

19 — Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos.

Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações.

Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Construção civil

Pedreiro (de 1.ª e 2.ª). — É o profissional que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos,

assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro em geral (de 1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenho ou outras especificações teóricas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Pintor (de 1.ª e 2.ª). — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

C) Rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

D) Electricistas

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

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

E) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

F) Panificadores

Amassador. — É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador-aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro-aspirante. — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este. *Manipulador (ajudante de padaria).* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias

acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

G) Marítimos

Mestre. — É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação.

Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

H) Metalúrgicos

Mecânico. — É o trabalhador que executa tarefas de manutenção, reparação e assistência técnica a veículos motorizados.

Técnico de frio. — É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

20 — Abastecimento de máquinas de venda automática

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática. — Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo em caso de necessidade executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª. — Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

21 — Golfe

Director de golfe. — Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao director de golfe, nos casos em que este não exista.

Recepcionista. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada.

É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de campo. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe. — É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de caddies. — É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

Caddies. — É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 2008.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

Mário Pereira Gonçalves, presidente da direcção.

Ernesto Martins dos Santos, tesoureiro e vogal da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Depositado em 26 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 108/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito de revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e de empresas abrangidos é de cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 —
2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente.
3 —

Cláusula 44.ª

Subsídio de capataria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de €26 para o ano de 2007 e de €27 para o ano de 2008.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 45.ª

Subsídio de almoço

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho prestado no valor de €1,60.

Cláusula 46.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores de categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de €8 para o ano de 2007 e de €8,20 para o ano de 2008, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 53.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de €9 para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de €3 para o pequeno-almoço para o ano de 2007 e de €9,30 para almoço, jantar e ceia e até ao valor de €3,10 para o pequeno-almoço para o ano de 2008.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I — €505:

Capataz;
Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — €486:

Adegueiro;
Arrozeiro;
Auxiliar de veterinário;
Caldeireiro ou mestre caldeireiro;
Carvoeiro;
Caseiro de nível A;
Encarregado de sector;
Enxertador;
Jardineiro;
Lagareiro ou mestre lagareiro;
Operador de máquinas industriais,
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — €480:

Apanhador de pinhas;
Fiel de armazém;
Moto-serrista;
Operador de máquinas agrícolas;
Resineiro;
Tosquiador;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau IV — €432:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;
Apontador;
Carregador ou descarregador de sacos;
Caseiro de nível B;
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;
Emetrador ou ajustador;
Empador ou armador de vinha;
Esgalhador ou limpador de árvores;
Espalhador de química;
Gadanhador;
Guarda de portas de água;
Guarda de propriedades ou florestal;
Podador;
Praticante de operador de máquinas agrícolas;

Prático apícola;
Prático psicola;
Tirador de cortiça falca ou bóia;
Trabalhador de adega;
Trabalhador de caldeira;
Trabalhador de estufas;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de valagem;
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V — €429:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;
Calibrador de ovos;
Carreiro ou almocreve;
Hortelão ou trabalhador hortoflorícola/hortofrutícola;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola.

Tratando-se de guarda-florestal, auferirá como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria n.º 239/2000, de 29 de Abril, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, e em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções do guarda-florestal são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I — €614:

Encarregado de construção civil ou metalúrgico.

Grau II — €545:

Oficial de electricista;
Oficial metalúrgico de 1.^a

Grau III — €489:

Carpinteiro de 1.^a;
Motorista;
Oficial metalúrgico de 2.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Pré-oficial electricista;
Serrador de serra de fita de 1.^a

Grau IV — €444:

Carpinteiro de 2.^a;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Serrador de serra de fita de 2.^a

Grau V — €432:

Ajudante de motorista;
Servente de construção civil.

Grau VI — €428:

Ajudante de electricista.

Grau VII — €427:

Praticante do 2.º ano.

Grau VIII — €426:

Praticante do 1.º ano.

Grau IX a) — conforme legislação para o salário mínimo:

Aprendiz.

Lisboa, 3 de Abril de 2008.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

Luís Fernando de Almeida Velho Bairrão, mandatário.

Pedro Miguel Grosso Dias, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, 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 do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 9 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinatura ilegíveis.)*

Depositado em 27 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 112/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1 —
 2 — Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 5.^a

Profissões — Conteúdo funcional

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respectivamente, dos anexos II e III.
 2 —

Cláusula 6.^a

Níveis de qualificação

- 1 —
 2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação directa do anexo III.
 3 —

Cláusula 16.^a

Retribuição do trabalho nocturno para trabalhadores em regime de laboração contínua

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho nocturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de €1,33 por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 18.^a

Transporte e ajudas de custo

- 1 —
 2 — Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:
 Pequeno-almoço — €1,64;
 Almoço ou jantar — €8,71;
 Dormida — €26,14;
 Diária completa — €46,13.

- 3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de €0,28 por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 21.^a

Subsídio de alimentação

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a €4,61.

2 —

3 — Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — €1,64;
 b) Almoço ou jantar — €4,61;
 c) Ceia — €3,08.

Cláusula 27.^a

Regime transitório

1 — Aos trabalhadores actualmente em exercício de funções corresponderá um nível de qualificação que será atribuído em função da sua antiga categoria profissional de acordo com a tabela do anexo I.

2 —

3 —

Cláusula Final

Sucessão da convenção

Mantém-se em vigor o CCT celebrado entre os outorgantes e publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, em todas as matérias que ora não foram objecto de alteração.

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base (mínimos)

| Níveis | Retribuição (em euros) |
|----------|------------------------|
| 1 | 1 025 |
| 2 | 973,75 |
| 3 | 820 |
| 4 | 748,25 |
| 5 | 738 |
| 6 | 676,50 |
| 7 | 615 |
| 8 | 568,88 |
| 9 | 548,38 |
| 10 | 512,50 |
| 11 | 486,88 |
| 12 | 466,38 |

Lisboa, 14 de Maio de 2008.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

António de Andrade Tavares, mandatário.

Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.

Gregório da Rocha Novo, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Profissão — Conceito

1 — Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua actividade.

2 — O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

Cláusula 4.^a

Acesso à profissão

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1) Experiência profissional — comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2) Equiparação de títulos — certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3) Formação profissional — através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

Cláusula 5.^a

Profissões — Conteúdo funcional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respectivamente, dos anexos II e III.

2 — O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo II.

Cláusula 6.^a

Níveis de qualificação

1 — Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das actividades inerentes a uma profissão.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação directa do anexo III.

3 — Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo III que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

Cláusula 7.^a

Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/actividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 8.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por 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.

4 — No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5 — Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efectiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6 — Sem prejuízo do previsto no anterior n.º 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Inspeção-Geral do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 176.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8 — O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9 — O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no n.º 7 será objecto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

Cláusula 9.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3 — O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no n.º 2 do artigo 199.º do Código do Trabalho, não ficando, conseqüentemente, sujeito aos limites previstos no n.º 1 do artigo 200.º do mesmo Código do Trabalho.

Cláusula 10.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 11.^a

Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 12.^a

Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo IV.

Cláusula 13.^a

Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 14.^a**Subsídio de Natal**

O subsídio de Natal é pago no mês de Novembro.

Cláusula 15.^a**Cálculo da retribuição do trabalho suplementar e do prestado em dias de descanso e feriados**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Horas em dia normal de trabalho:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12 \times 1,75}{N \times 52}$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12 \times 2}{N \times 52}$$

c) Horas em dias feriados:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12 \times 3}{N \times 52}$$

d) Horas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12 \times 4}{N \times 52}$$

2 — As horas de trabalho suplementar referidas na alínea a) do número anterior serão pagas de acordo com o estabelecido na alínea b), na parte em que excederem as trinta e duas horas de trabalho em cada mês.

3 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

4 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 3 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

Cláusula 16.^a**Retribuição do trabalho nocturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho nocturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de €1,33 por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 17.^a**Suspensão da prestação de trabalho**

1 — São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respecti-

vamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2 — Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

CAPÍTULO V

DeslocaçõesCláusula 18.^a**Transporte e ajudas de custo**

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço — €1,64;
Almoço ou jantar — €8,71;
Dormida — €26,14;
Diária completa — €46,13.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de €0,28 por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 19.^a**Abono para deslocações**

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 20.^a**Seguro**

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de €20 000, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

CAPÍTULO VI

Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitóriosCláusula 21.^a**Subsídio de alimentação**

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a €4,61.

2 — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3 — Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — €1,64;
- b) Almoço ou jantar — €4,61;
- c) Ceia — €3,08.

Cláusula 22.^a

Refeições

1 — As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2 — Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.^a hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.^a hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4 — Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

Cláusula 23.^a

Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3 — O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4 — Os trabalhadores de hotelaria, em efectividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5 — Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do n.º 2 desta cláusula, participará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no n.º 1 da cláusula 21.^a

CAPÍTULO VII

Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

Cláusula 24.^a

Complemento da pensão por incapacidade temporária

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos

descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

Cláusula 25.^a

Complemento da pensão por incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador(a).

CAPÍTULO VIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 26.^a

Normas de segurança

1 — As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde, higiene e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5 — De acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

- a) Acidentes de trabalho;
- b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;
- c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6 — Considera-se infracção disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de actividade profissional

de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 27.^a

Regime transitório

1 — Aos trabalhadores actualmente em exercício de funções corresponderá um nível de qualificação que será atribuído em função da sua antiga categoria profissional de acordo com a tabela do anexo I.

2 — As diuturnidades e quaisquer outras prestações que se prendam com a antiguidade do trabalhador ao serviço da empresa são extintas.

3 — Os valores das remunerações mínimas constantes do anexo IV já integram os montantes das diuturnidades, bem como de quaisquer outras prestações que se prendam com a antiguidade do trabalhador ao serviço da empresa.

Cláusula 28.^a

Publicação de brochura contendo legislação laboral

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respectivas empresas.

Cláusula 29.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2 — A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

Cláusula 30.^a

Carácter globalmente favorável da presente convenção

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem, designadamente o contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, bem como posteriores alterações, com a última publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 27 de Julho de 2003.

2 — As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho revogados.

ANEXO I

Profissões e níveis de qualificação

| Níveis de qualificação | Técnico comercial | Operador/técnico de informática | Operador/técnico administrativo | Operador/técnico de laboratório | Operador/técnico de manutenção | Operador/técnico de logística | Operador/técnico de processo | Operador/técnico de vapor/cogeração |
|------------------------------|------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 Quadros superiores. | | | | | | | | |
| 2 Quadros médios | | | | | | | | |
| 3 Quadros médios | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. | Chefe de departamento. |
| 4 Quadros intermédios | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. | Chefe de secção. |
| 5 Q. altamente qualificados. | | Programador de informática. | Secretário(a) de direcção/administração. | Analista de 1. ^a | Desenhador projectista. | | Chefe de turno. | |
| 6 Q. altamente qualificados. | | | Escriturário qualificado. | Preparador de trabalho. | Instrumentista. | Encarregado de armazém. | Trabalhador qualificado/especializado. | |
| | | | | Desenhador técnico (seis anos). | | | | |

| Níveis de qualificação | Técnico comercial | Operador/técnico de informática | Operador/técnico administrativo | Operador/técnico de laboratório | Operador/técnico de manutenção | Operador/técnico de logística | Operador/técnico de processo | Operador/técnico de vapor/cogeração |
|-------------------------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---|--|---|--|---|
| 7 Profissionais qualificados. | Técnico de vendas | | Primeiro-escriturário | Analista de 2. ^a | Oficial electricista. Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Pedreiro 1. ^a | Motorista de pesados. | Condutor máquinas de papel. Encarregado de turno. | Fogoeiro de 1. ^a Operador de central térmica e cogeração. |
| 8 Profissionais qualificados. | | | Segundo-escriturário. Telefonista. | Controlador de qualidade de 1. ^a | Serralheiro mecânico de 2. ^a | Condutor de empilhador. Fiel de armazém. Motorista de ligeiros. | Primeiro-ajudante de condutor máquinas de papel. Condutor de máquinas de acabamento. | |
| 9 Profissionais qualificados. | | | Terceiro-escriturário. | | Lubrificador de 1. ^a | | Condutor de refinação de massa. Segundo-ajudante de máquinas de papel. Ajudante de condutor de máquinas de acabamento. Preparador de matérias-primas. Mestra I. Contínuo. | |
| 10 Profissionais semi-qualificados. | | | | | | | Auxiliar. Empregada de refeitório. Manipuladora. Servente de limpeza. | |
| 11 Profissionais semi-qualificados. | | | | | Serralheiro mecânico de 3. ^a | Ajudante de fiel de armazém. | | |
| 12 Profissionais não qualificados. | | | | | | | | |

ANEXO II

Conteúdos funcionais das profissões

Técnico comercial. — É o trabalhador que actua nos sectores ligados ao mercado das marcas/ produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, *marketing*, serviço pós-venda e atendimento a clientes, *e-commerce* e televendas.

Nas actividades de *marketing*, colabora na concepção e programa e implementa acções promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura directa e induzida. Nas actividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de *marketing* através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e acções promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de informática. — É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos — faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos — elabora e introduz programas em computador, efectuando a respectiva documentação, manutenção e actualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos — assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respectiva configuração e administração; assegura a manutenção e actualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; detecta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua actividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico administrativo. — Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização

no desenvolvimento de actividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de actividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

Aprovisionamentos:

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efectua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas;

Recepciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efectuados;

Logística — recepção de encomendas e respectiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, facturação e processo de expedição;

Comercial:

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo actualizados os *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios;

Financeira — gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respectiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações;

Contabilidade:

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira

da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística;

Efectua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo;

Pessoal:

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Actualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoas e efectua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém actualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros;

Secretariado e apoio administrativo:

Colabora no planeamento e organização da actividade temporal da chefia, direcção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

Operador/técnico de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas de telecomunicações, eléctrica, electrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);

Electrónica;

Instrumentação (electrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica;

Lubrificação;

Inspeção e controlo.

Operador/técnico de logística. — Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas — nomeadamente a recepção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais — transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas — elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes — conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente recepção de encomendas e respectiva elaboração de notas

de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, facturação e processo de expedição.

Operador/técnico de processo. — Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As acções desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respectivos equipamentos.

Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efectua dentro do seu nível de autonomia as acções correctivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos *pulpers*;

Controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efectua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de protecção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semi-acabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinadoras, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, palletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

Operador de vapor/cogeração. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Acciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respectivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efectuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

ANEXO III

Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação

| Níveis de qualificação | Funções e responsabilidade | Formação | Habilitações e experiência | |
|------------------------|----------------------------|--|--|---|
| 1 | Quadros superiores | Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. | Conhecimentos de planificação e coordenação das actividades fundamentais da empresa. | Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência. |

| Níveis de qualificação | Funções e responsabilidade | Formação | Habilitações e experiência |
|------------------------|----------------------------------|--|---|
| 2 | Quadros médios | Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objectivos definidos. | Conhecimentos de planificação e coordenação das actividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico. |
| 3 | Quadros médios | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e directamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando activamente na implementação das políticas da empresa. | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos. |
| 4 | Quadros intermédios | Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e directamente ligadas a trabalhos de carácter executivo. | Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos. |
| 5 | Altamente qualificados. | Orientação de um grupo de trabalho, segundo directrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação. | Formação profissional completa com especialização em determinado campo. |
| 6 | Altamente qualificados. | Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, compreendendo a elaboração de trabalhos complexos. | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização. |
| 7 | Profissionais qualificados. | Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização. |
| 8 | Profissionais qualificados. | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho. | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização. |
| 9 | Profissionais qualificados. | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução. | Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização. |
| 10 | Profissionais semi-qualificados. | Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução. | Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos. |
| 11 | Profissionais semi-qualificados. | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas. | Formação profissional completa ou conhecimentos profissionais práticos e elementares. |
| 12 | Profissionais não qualificados | Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas. | Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares. |
| | | Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada. | Conhecimentos de ordem prática susceptíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo. |

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base (mínimos)

| Níveis de qualificação do trabalho | Profissões/categorias | Retribuição (em euros) |
|------------------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | Quadros superiores | 1025 |
| 2 | Quadros médios | 973,75 |

| Níveis de qualificação do trabalho | | Profissões/categorias | Retribuição (em euros) |
|------------------------------------|--|--|------------------------|
| | | Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | |
| 3 | Quadros médios | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 820 |
| 4 | Quadros intermédios | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 748,25 |
| 5 | Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 738 |
| 6 | Profissionais altamente qualificados | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 676,50 |
| 7 | Profissionais qualificados | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 615 |
| 8 | Profissionais qualificados | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 568,88 |
| 9 | Profissionais qualificados | Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 548,38 |
| 10 | Profissionais semiqualeificados | Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração | 512,50 |
| 11 | Profissionais semiqualeificados | Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo | 486,88 |
| 12 | Profissionais não qualificados | Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo | 466,38 |

Lisboa, 14 de Maio de 2008.

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

António de Andrade Tavares, mandatário.
Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.
Gregório da Rocha Novo, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 26 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 111/2008, 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 — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Com-

bustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006.

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuições de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

.....
 2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

.....
Supervisor. — É o trabalhador com experiência profissional de operador de posto de abastecimento que supervisiona o estado de funcionamento dos equipamentos, da limpeza e condições de segurança da área de serviço e que, para além destas responsabilidades, cabe-lhe ainda ajudar os operadores em situações de maior movimento.

Cláusula 23.ª

Deslocações

.....
 3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times \text{€}45$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

.....
 5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

- Pequeno-almoço — €2,50;
- Almoço ou jantar — €10;
- Dormida — €27,50.

Cláusula 24.ª-A (nova)

Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa receberão um abono para falhas no valor de €25.

Cláusula 25^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de €4.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa.

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 42.^a-A

Formação

São deveres do empregador assegurar aos trabalhadores a seguinte formação, prevista no Código do Trabalho (CT) — aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei de Regulamentação (LR), Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

A formação profissional contínua (cláusula 125.^a do CT e artigos 162.º a 170.º da LR), a formação para a qualificação inicial dos jovens (artigos 56.º do CT e 161.º da LR), a formação tendo em conta o sexo (artigo 36.º da LR), a formação dos contratados a termo (artigo 137.º do CT), a formação adequada dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde (artigos 278.º do CT e 217.º da LR), a formação permanente dos representantes dos trabalhadores na SHST (artigos 278.º do CT e 216.º da LR) e a formação dos representantes do patrão na execução das actividades de prevenção em serviços interempresas ou serviço externo (artigos 222.º e 223.º da LR)

Cláusula 61.^a

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2008, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I

Tabela salarial

| | | (Em euros) |
|-------|---|-------------|
| Grupo | Âmbito profissional | Tabela 2008 |
| A | Gerente | 709 |
| B | Chefe de divisão | 680 |
| | Chefe de escritório | |
| | Chefe de exploração de parques | |
| | Chefe de serviços | |
| | Contabilista ou técnico de contas | |
| C | Assistente de exploração de parques | 626 |
| | Caixeiro-encarregado | |
| | Chefe de compras | |
| | Chefe de secção | |
| | Guarda-livros | |
| | Programador mecanográfico | |
| D | Encarregado | 577 |
| | Encarregado de armazém | |
| | Encarregado de tráfego | |
| | Oficial electricista | |
| | Mecânico auto | |
| | Operador mecanográfico | |
| | Primeiro-escriturário | |
| | Motorista de pesados | |
| E | Primeiro-caixeiro | 565 |
| | Caixeiro-viajante | |
| | Recepcionista de garagens | |
| | Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a | |
| | Caixa de escritório | |
| | Caixeiro de praça | |
| | Lubrificador | |
| | Fiel de armazém | |
| | Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos) | |
| F | Montador de pneus especializado | 539 |
| | Cobrador | |
| | Conferente | |
| | Motorista de ligeiros | |
| | Segundo-caixeiro | |
| | Segundo-escriturário | |
| | Recepcionista de parques de estacionamento | |
| | Instalador de gás de 2. ^a | |
| | Perfurador-verificador | |
| | Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos) | |
| G | Instalador de gás de 3. ^a | 512 |
| | Lavador | |
| | Ajudante de motorista | |
| | Distribuidor e cobrador de gás | |
| H | Terceiro-caixeiro | 486 |
| | Terceiro-escriturário | |
| | Candidato a lubrificador | |
| | Electricista pré-oficial do 2.º ano | |
| | Telefonista | |
| | Operador de posto de abastecimento (até um ano) | |
| I | Montador de pneus | 473 |
| | Arrumador de parques | |
| | Abastecedor de combustíveis | |
| | Caixa de parques de estacionamento | |
| | Electricista pré-oficial do 1.º ano | |
| | Caixa de balcão | |
| J | Guarda | 459 |
| | Porteiro | |
| L | Servente | 427 |
| | Caixeiro-ajudante | |
| | Candidato a lavador | |
| | Candidato a recepcionista | |
| | Contínuo | |
| | Servente de limpeza | |

| (Em euros) | | |
|------------|---|-------------|
| Grupo | Âmbito profissional | Tabela 2008 |
| | Dactilógrafo do 2.º ano | |
| | Electricista-ajudante do 2.º ano | |
| | Distribuidor | |
| | Estagiário do 2.º ano | |
| M | Dactilógrafo do 1.º ano | 426 |
| | Electricista-ajudante do 1.º ano | |
| | Estagiário do 1.º ano | |
| | Praticante de caixa | |
| | Praticante de metalúrgico | |
| N | Aprendiz de electricista do 2.º ano | 426 |
| | Paquete | |
| O | Aprendiz de um ano | 426 |
| | Aprendiz de electricista do 1.º ano | |

Supervisor — retribuição prevista na tabela para o grupo imediatamente acima do operador de posto mais bem remunerado, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados nas empresas.

Notas

1 — A categoria de supervisor terá aplicação aos postos de abastecimento com cinco ou mais ilhas de bombas, sem prejuízo dos trabalhadores a que já está atribuída esta categoria profissional, independentemente do número de ilhas de bombas do posto de abastecimento onde trabalham.

2 — As restantes matérias, não objecto da presente revisão, mantêm a redacção do CCT em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Maio de 2008.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

Augusto Botelho de Sousa Cymbron, mandatário.
Virgílio Gonçalves da Silva Constantino, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado:
João da Silva — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Depositado em 19 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 104/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3, 4 e 5 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a €29,80.

7 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de €32,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €2,60.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €52,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completarem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a*) e *b*) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — €13,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — €32,50.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração |
|-------|--|-------------|
| 1 | Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6 | 1057 |
| 2 | Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 | 917 |

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração |
|-------|---|-------------|
| 3 | Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas | 811 |
| 4 | Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas | 750 |
| 5 | Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas | 700 |
| 6 | Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém | 656 |
| 7 | Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a | 605 |
| 8 | Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista | 561 |
| 9 | Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório | 545 |
| 10 | Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano | 446 |
| 11 | Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza | 426 |
| 12 | Praticante e pacote | (a) |

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima garantida em vigor.

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Abril de 2008.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Antero Guimarães Alves do Vale, vice-presidente da direcção.

Maria Teresa Correia Viana Ribeiro, mandatária.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato do Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

João Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas — as habilitações exigidas por lei;
Cobreadores — idade de 21 anos e habilitações exigidas por lei;

Telefonistas — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Contínuos e trabalhadores de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guarda e porteiro — idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Paquete — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional;

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados;

Trabalhadores de comércio — idade de 15 anos e habilitações mínimas legais;

Vendedores — as condições exigidas por lei;

Ajudantes de motorista — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória de desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão;

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior;

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatas a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2 — Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros;

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se tome definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no

número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo 1, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

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

Trabalhadores de escritório:

1) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;

2) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 trabalhadores;

3) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários;

5) Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três;

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

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes — os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório;

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza — os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior;

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será dobrado em dois escalões (1-A e 1-B) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A e 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau;

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.^a, perfuradores-verificadores de 2.^a e operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalha-

dor tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei,

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou

alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea *c)* respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea *d)* é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

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

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

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado 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 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3 — As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferiram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão,

preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a €29,80.

7 — Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de €32,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €2,60.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

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

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €52,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — €13,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — €32,50.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de €10 000, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de 18 meses.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

3 — Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

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

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

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias — Princípios gerais e de duração

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 30 dias de calendário de férias.

7 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adi-

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

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madrastras, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento, nomeadamente, de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

e) Por período não superior a três dias por ocasião do nascimento de filhos;

f) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

g) Quando pedido, até dois dias por mês;

h) Pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

i) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos de doença ou acidente previstos na alínea a), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência ou seguro, e nos da alínea g), bem como as faltas dadas ao abrigo da alínea h), que excedam o crédito estabelecido na cláusula 46.^a

3 — As faltas dadas por casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao ser-

viço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por 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.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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 duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

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

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

2 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de 12 meses.

4 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho

O regime de cessaçãõ do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formaçãõ profissional

Cláusula 39.^a

Formaçãõ profissional — Profissionais de engenharia

1 — As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formaçãõ profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formaçãõ.

2 — As despesas dessa formaçãõ são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1 — Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

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

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

5 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuiçãõ;

b) Gozo de férias interpoladas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condiçãõ de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

Cláusula 42.^a**Mulheres trabalhadoras**

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

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;

c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, para aleitação dos seus filhos, sem perda de retribuição;

d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresaCláusula 43.^a**Princípio geral**

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

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

Cláusula 44.^a**Direito de reunião**

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

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência

dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

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

Cláusula 45.^a**Condições para o exercício do direito sindical**

1 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a**Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, 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.

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

3 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4 — Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

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

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando *n* o número de trabalhadores sindicalizados.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

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

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente

contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a €10 000 para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de

€5 diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

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

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

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, sem 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

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

Esteno-dactilógrafo. — 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.

Escriturário especializado. — É o trabalhador 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, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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

recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

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

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

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, 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; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

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

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos 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 feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Técnico de electrónica. — Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e o funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça — praticista. — Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar. — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro. — Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a). — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

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

Trabalhadores cobradores

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

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o Trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se

devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talhares, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistências profissionais de engenharia mais qualificadas em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento

de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação

com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração |
|-------|--|-------------|
| 1 | Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6 | 1057 |
| 2 | Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 | 917 |
| 3 | Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas | 811 |
| 4 | Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e inspector de vendas | 750 |
| 5 | Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas | 700 |
| 6 | Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém | 656 |
| 7 | Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª | 605 |
| 8 | Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista | 561 |
| 9 | Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório | 545 |
| 10 | Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano | 446 |
| 11 | Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza | 426 |
| 12 | Praticante e paquete | (a) |

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima garantida em vigor.

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Depositado em 28 de Maio de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 117/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração ao texto publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional, inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

2 — Esta CCT abrange 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincide com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a forneça-lhe ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de €11,30 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €9,80 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €32 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 —

3 —

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de €3,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a €3,60.

Remunerações certas mínimas

Tabela salarial

- I — €1113.
- II — €967.
- III — €869.
- IV — €855.
- V — €782.
- VI — €709.
- VII — €655.
- VIII — €593.
- IX — €541.
- X — €516.
- XI — €495.
- XII — €468.

ANEXO VII

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78)**

1 — Quadros superiores:

- Analista de sistemas;
- Chefe de serviços;

- Chefe do centro de informática;
- Contabilista/técnico de contas;
- Director de serviços;
- Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

- Chefe de secção de escritório;
- Guarda-livros;
- Programador de informática;
- Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- Chefe de secção de aprovisionamento;
- Chefe de secção de controlo analítico;
- Chefe de secção de informação médica;
- Chefe de secção de vendas;
- Encarregado de armazém;
- Encarregado-geral de manutenção;
- Técnico;
- Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

- Caixeiro-encarregado;
- Encarregado de refeitório;
- Encarregado de sector (electricista);
- Enfermeiro-coordenador;
- Fogoeiro-encarregado;
- Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

- Correspondente em línguas estrangeiras;
- Delegado de informação médica;
- Educador de infância;
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
- Enfermeiro;
- Operador de informática;
- Prospector de vendas;
- Secretário de direcção;
- Tradutor;
- Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

- Analista;
- Desenhador projectista;
- Desenhador publicitário;
- Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

- Caixa;
- Escriturário.

5.2 — Comércio:

- Caixeiro;
- Promotor de vendas;
- Vendedor.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Porto, 2 de Abril de 2008.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga Cruz, mandatário.
António Barbosa da Silva, mandatário.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.
Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química Têxtil e Indústrias Diversas.

2 — Esta CCT abrange 38 empregadores e 574 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCTV produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — O período de vigência das tabelas salariais é de um ano. O das demais disposições deste contrato será de dois anos.

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

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

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

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

7 — Enquanto este CCTV não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente

decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequado. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;

- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

4 — Nos casos das alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão toma-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tomando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que por força da apresentação do substituído à empresa ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior

a seis meses calcula-se na base de 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência a mais antiga.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissionais

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

d) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores estudantes»);

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respectivo processo individual;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros de trabalho;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.^a («Cessação do contrato de trabalho e calculo da indemnização»).

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a («Garantia dos trabalhadores»), referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCT, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência as atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matérias de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

Das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

Das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado em dia de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que

não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

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

4 — Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

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

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação do trabalho.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de €11,30 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal e dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da

cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

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

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

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

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquela trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a deste contrato («Cessaçã do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada

pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador em sua substituição optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual Deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal do acto de admissão de cada profissional, na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai

ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado e em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra apresentação de documentos.

a) No caso específico de delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referente ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de €12,70 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — €3;
Refeições — €25;
Alojamento — €32;
Diária completa — €60.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às regiões autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo o condutor e ocupantes, assim como facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição da 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 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo iv («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €9,80 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €32 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a**Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

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

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a**Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a**Retribuição durante as férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

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

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh — retribuição horária;

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a**Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

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

2 — Todos os restantes são considerados úteis com a excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 213.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003.

2 — 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.

3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Se o início da prestação e trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela 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 no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir

o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for especificamente para o efeito.

5 — Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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

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

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

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida

e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

g) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

h) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3 — A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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 da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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 duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato correndo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4 — Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efectuado por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver menos de três anos de serviço;

b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver mais de três anos de serviço;

c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10 % no valor a indemnizar.

5 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez a até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) Faltar durante 14 semanas consecutivas no período de maternidade, podendo 30 dias ser gozados antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;

e) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;

f) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

g) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

h) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

i) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

j) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

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

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

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia, para a frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame; e ainda

d) Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

e) Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, retendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de €3,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a €3,60.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CLÁUSULA XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal os seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projectos. Informa e mantêm-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departa-

mento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o se Mor de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro encarregado;
Embalador encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
Encarregado de serviços auxiliares;
Fogoeiro encarregado;
Preparador técnico encarregado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado-geral de armazém;
Encarregado-geral de manutenção

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores de produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista,

nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, as operações de enchimento (à excepção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente as operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a) de armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenagem; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

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 disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito; bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar 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 da informação.

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

Cobrador(a). — É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o ser-

viço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas coram o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao 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 elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

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

Escriturário(a):

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente,

nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas do trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Categorias — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

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

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática. — Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

Programador(a) 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 ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Técnico(a) de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

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

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

Tradutor(a). — É o trabalhador que traduz textos típicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filma, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartanagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidade farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarece o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstração de artigos em estabelecimento comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prosector(a) de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor(a). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado(a). — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.^a e oficial de 2.^a

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadora de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até o pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele acolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática

do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador-projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta está destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deverão dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo e pratos e confeccionar; emprata-os e garante-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, folhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavandaria

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro, dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e divergência no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

| Acessos | Condições a satisfazer |
|---|---|
| Trabalhadores de produção e controlo: | |
| De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a | Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. |
| De preparador de técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a | Completar três anos de permanência na categoria. |
| De analista auxiliar a analista de 2. ^a | Completar quatro anos de permanência na categoria. |
| De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a | Completar três anos de permanência na categoria. |
| Trabalhadores caixeiros: | |
| De praticante a caixeiro-ajudante. | Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria. |
| De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro | Completar três anos de permanência na categoria. |
| De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro | Completar quatro anos de permanência na categoria. |
| De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro. | Completar quatro anos de permanência na categoria. |
| Trabalhadores de escritório: | |
| De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário. | Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria. 18 anos ou mais completar dois anos de permanência na categoria. |
| De terceiro-escriturário a segundo-escriturário | Completar quatro anos de permanência na categoria. |
| De segundo-escriturário a primeiro-escriturário | Completar quatro anos de permanência na categoria. |
| Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência: | |
| De oficial de 2. ^a (metalúrgico) a oficial de 1. ^a | Completar três anos de permanência na categoria. |
| De pré-oficial a oficial | Completar dois anos de permanência na categoria. |

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores de produção e controlo

I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente a preparador técnico de 2.^a e analista de 2.^a, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profissional

do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de

medicamentos, o curso superior adequado dever ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas seja, respectivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritórios

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório que num departamento do sector administrativo, responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalente, com excepção dos contabilistas e tradutores;

b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de semana ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

| Grupos | Profissões e categorias profissionais | Remunerações mínimas/2008 (euros) |
|--------|--|-----------------------------------|
| I | Director(a) de serviços | 1 113 |
| II | Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos | 967 |
| III | Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas | 869 |
| IV | Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a) | 855 |
| V | Encarregado(a) de sector Foguetiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a) | 782 |
| VI | Analista de 1.ª Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Caixa Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia | 709 |
| VII | Analista de 2.ª Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.ª Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Foguetiro(a) de 1.ª Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem | 655 |

| Grupos | Profissões e categorias profissionais | Remunerações mínimas/2008 (euros) |
|--------|--|-----------------------------------|
| VIII | Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Escriturário(a) de 3.ª Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.ª Electricista (pré oficial) Foguetiro(a) de 2.ª Desenhador(a) (menos de três anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) | 593 |
| IX | Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3.ª Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) | 541 |
| X | Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o) | 516 |
| XI | Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza | 495 |
| XII | Caixeiro(a)-ajudante Paquete | 468 |

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.ª («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilometro percorrido, considerando-se por custos directos:

- a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);
- c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);

d) O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);

e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que de corram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa 67,5 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, de 60 % do referido

valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm³ e 1300 cm³;

c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador será da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1, fixado em €0,35 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á fórmula, para cada €500 de capital determinável, nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de €300 — €60);
Rendimento anual do capital reintegrável (30 % sobre €200 — €60);
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre €300 — €56,50);
Total anual — €177;
Valor a suportar pela empresa 67,5 % — €120;
Idem, duodécimo — €10.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 67,5 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogueiro encarregado;
Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário da direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador-publicitário;
Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5.3 — Profissionais qualificados — produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Declaração

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

Lisboa, 22 de Abril de 2008. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 26 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 109/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e outra e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas, e, do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 262 trabalhadores ao serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profes-

sional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;

e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso

nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte, «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de €5.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de €15,50;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de €5.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^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 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de €9,10, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua, no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feriatos

São considerados feriatos obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

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 reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Parto da esposa, durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

j) Doença ou acidente do trabalhador;

k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo pe-

ríodo, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial

por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes

fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos — €214 mensais de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2008 e de €220 mensais a partir de 1 de Maio de 2008;

b) Dois turnos rotativos — €75,40 mensais de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2008 e de €77,50 € mensais a partir de 1 de Maio de 2008.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos

duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de €23,20 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de €0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de €5,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de €5,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de €5,50, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de €5,50;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de €5,50.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e da parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo, são as seguintes as definições de local de trabalho, ponto de reunião e centros de irradiação:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de €3,50 seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;

b) Um subsídio diário no valor de €11,50 por dia efectivo de trabalho;

c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato

para o ponto de reunião, quando se verifiquem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a

partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

| Níveis do ACT | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|---------------------|---|-----------------------------------|
| Grupo I | Técnico superior. | 1 235 |
| Grupo II | Agente de métodos. Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Desenhador projectista. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica Encarregado de realização — mecânica Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção. Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior | 1 128 |
| Grupo III | Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo. Técnico de informática Tesoureiro. | 1 017 |
| Grupo IV | Encarregado do Departamento Florestal Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais. Técnico de instrumentos | 907 |
| Grupo V | Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior Analista de ensaios. Assistente administrativo sénior | 842 |

| Níveis do ACT | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|----------------------|--|--------------------------------------|
| Grupo V | Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo | 842 |
| Grupo VI | Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista-recepcionista sénior | 771 |
| Grupo VII | Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista-recepcionista | 708 |
| Grupo VIII | Estagiário (de todas as profissões) | 677 |
| Grupo IX | Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Guarda florestal Praticante sénior (de todas as profissões) | 626 |
| Grupo X | Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante (de todas as profissões) | 596 |

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | |
| Trabalhadores de construção civil | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | | X | |
| | Encarregado de realização — civil | | X | | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro sénior | | | | | X | | X | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro | | | | | X | | X | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro sénior | | | | | X | | X | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro | | | | | X | | X | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor sénior | | | | | X | | X | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor | | | | | X | | X | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | | X | |
| | Praticante | | | | | | | | | | X | |
| Trabalhadores de escritório | Assistente administrativo sénior | | | | | X | | | | | | |
| | Assistente administrativo | | | | | | X | | | | | |
| | Assistente de vendas | | | X | | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado | | | | | | | | | | | X |
| | Contínuo | | | | | | | | X | | | |
| | Empregado dos serviços externos | | | | | X | | | | | | |
| | Empregado dos serviços sociais | | | | | | | | | X | | |
| | Estagiário | | | | | | | | X | | | |
| | Operador de Informática sénior | | | | | X | | | | | | |
| | Operador de informática | | | | | | X | | | | | |
| | Secretária de administração/direcção | | X | | | | | | | | | |
| | Secretária de direcção | | | X | | | | | | | | |
| | Técnico administrativo sénior | | X | | | | | | | | | |
| | Técnico administrativo | | | X | | | | | | | | |
| | Técnico comercial | | | | X | | | | | | | |
| | Técnico de informática | | | X | | | | | | | | |
| | Técnico superior | X | | | | | | | | | | |
| Telefonista-recepcionista sénior | | | | | | X | | | | | | |
| Telefonista-recepcionista | | | | | | | X | | | | | |
| Tesoureiro | | | X | | | | | | | | | |
| Trabalhadores de comércio | Auxiliar não especializado Sénior | | | | | | | | | | X | |
| | Comprador | | | | | X | | | | | | |
| | Conferente sénior | | | | | | X | | | | | |
| | Conferente | | | | | | | X | | | | |
| | Encarregado de armazém | | X | | | | | | | | | |
| | Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta | | | | | X | | | | | | |
| Técnico de compras e materiais | | | | X | | | | | | | | |
| Electricistas | Aprendiz | | | | | | | | | | | X |
| | Encarregado de realização — eléctrica | | X | | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista sénior | | | | | X | | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista | | | | | | X | | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | X | | | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | X | | |
| Praticante | | | | | | | | | | | X | |
| Trabalhadores químicos e de celulose. | Analista de ensaios | | | | | X | | | | | | |
| | Analista de laboratório | | | | | | X | | | | | |
| | Assistente de produção de pasta | | X | | | | | | | | | |

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|---|---|--|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | | | |
| Trabalhadores químicos e de celulose. | Auxiliar de segurança | | | | | | × | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | | | | × | |
| | Chefe de ensaios de laboratório | | × | | | | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento de processo | | | | | | | | × | | | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte sénior | | | | | | | × | | | | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte | | | | | | | | × | | | | | |
| | Encarregado de segurança | | × | | | | | | | | | | | |
| | Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. | | × | | | | | | | | | | | |
| | Medidor | | | | | × | | | | | | | | |
| | Operador-coordenador | | | | | × | | | | | | | | |
| | Operador de campo de produção de pasta | | | | | | | × | | | | | | |
| | Operador de ETAR sénior | | | | | × | | | | | | | | |
| | Operador de ETAR. | | | | | | | × | | | | | | |
| | Operador de processo de produção de pasta | | | | | | | × | | | | | | |
| | Operador do processo da preparação de madeiras. | | | | | | | × | | | | | | |
| | Operador de recuperação | | | | | | | × | | | | | | |
| | Operador de sala de controlo | | | | | × | | | | | | | | |
| | Praticante sénior. | | | | | | | | | | | | × | |
| Praticante | | | | | | | | | | | | | × | |
| Supervisor de turno de produção de pasta | | × | | | | | | | | | | | | |
| Técnico de controlo da qualidade | | | | | | | × | | | | | | | |
| Trabalhadores de região florestal | Chefe de região florestal-adjunto. | | × | | | | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento agrícola | | | | | | | × | | | | | | |
| | Encarregado de região florestal | | | | × | | | | | | | | | |
| | Encarregado do Departamento Florestal | | | | × | | | | | | | | | |
| | Encarregado florestal | | | | | × | | | | | | | | |
| | Guarda florestal | | | | | | | | | | | × | | |
| | Medidor florestal | | | | | | | × | | | | | | |
| Trabalhadores metalúrgicos | Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior | | | | | × | | | | | | | | |
| | Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. | | | | | | × | | | | | | | |
| | Agente de métodos. | | × | | | | | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | | | | × | |
| | Electromecânico de instrumentos sénior | | | | | × | | | | | | | | |
| | Electromecânico de instrumentos | | | | | | × | | | | | | | |
| | Encarregado de realização — Instrumentos | | × | | | | | | | | | | | |
| | Encarregado de realização — mecânica | | × | | | | | | | | | | | |
| | Ferramenteiro sénior | | | | | | | × | | | | | | |
| | Ferramenteiro. | | | | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção lubrificador | | | | | | | × | | | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro sénior | | | | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro | | | | | | × | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção soldador sénior | | | | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção soldador. | | | | | | × | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro sénior. | | | | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro | | | | | | × | | | | | | | |
| | Preparador programador | | × | | | | | | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. | | | | × | | | | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao Gabinete Técnico | | | | × | | | | | | | | | |
| Técnico de instrumentos | | | | × | | | | | | | | | | |

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Técnicos de desenho | Desenhador | | | | | × | | | | | |
| | Desenhador projectista | | × | | | | | | | | |
| Trabalhadores rodoviários | Motorista | | | | | × | | | | | |
| Trabalhadores fogueiros | Operador de campo de produção de energia | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | × | | | | | |
| | Supervisor de turno de produção de energia | | × | | | | | | | | |

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior

e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax.

Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e, recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões

condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode

controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessorariamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador que, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolemia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado, e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório;

garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equi-

pamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação;

garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores da região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de

operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregada de região florestal. — É o trabalhador que coordena; dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do Departamento Florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspeções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção

e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontractadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste,

realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadores ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade

da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita no sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe

ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

| Enquadramento | Categoria profissional |
|---|--|
| 1 — Quadros superiores. | Técnico superior. |
| 2 — Quadros médios | Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/direcção. |
| 3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa). | Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. |
| 4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados e qualificados. | Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. |

| Enquadramento | Categoria profissional |
|---|--|
| | Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista recepcionista. Tesoureiro. |
| 5 — Profissionais semiqualeificados | Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal. |
| 6 — Profissionais não qualificados | Auxiliar não especializado. |

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — FEVICOM:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas: representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 14 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Rego Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Marta;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

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:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa 13 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 21 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 106/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, a LACSER — Transportes Manutenção e Logística, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, e a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.ª

Definição e âmbito

- 1 —
- 2 —

Cláusula 22.ª

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.ª

Diuturnidades

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 25.ª

Subsídio de turno

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- 3 —

Cláusula 26.ª

Remuneração do trabalho suplementar

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —
- a)
- b)
- 3 —

Cláusula 27.^a

**Prestação de trabalho em dias de descanso
semanal complementar e feriado**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

- 1 —
- 2 —

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

.....

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

.....

Cláusula 31.^a

Antiguidade

.....

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,35 por cada dia de trabalho.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço — €3,25;
- Almoço ou jantar — €11,65;
- Ceia — €3,25.

- 5 —
- 6 —

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

- 8 —
- 9 —

- a)
- b)
- c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

.....

Cláusula 38.^a

Feriados

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 39.^a

Férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1 —

- 2 —
- a)
- b)
- c)
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- a)
- b)
- c)
- 11 —

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- 5 —

Cláusula 43.^a

Definição de falta

- 1 —
- 2 —

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- 3 —
- a)
- b)
- c)
- 4 —
- 5 —

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 6 —

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

-

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

- 2 —
 3 —
 4 —

CAPÍTULO X

Comissão paritáriaCláusula 97.^a**Garantia de manutenção de regalias**

- 1 —
 2 —

CAPÍTULO XI

Sistema de mediação laboral

ANEXO I

Definição de funçõesCláusula 92.^a**Princípio geral**

ANEXO II

Condições específicas

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consultaCláusula 93.^a**Princípio geral**

ANEXO III

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

- 1 —
 2 —

Cláusula 94.^a**Informação e consulta**

1 — A LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 Março, transporta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º de 27 de Agosto, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão, durante a sua vigência, a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Disposições finaisCláusula 95.^a**Prémio de antiguidade**Cláusula 96.^a**Reclassificação profissional**

- 1 —

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (euros) |
|--------|---|--------------------------------------|
| I | Director-geral | 1 328 |
| II | Director de departamento. Director fabril. | 1 174 |
| III | Assessor técnico do grau III | 1 021 |
| IV | Assessor técnico do grau II. Chefe de laboratório. Profissional de engenharia do grau IV. ... Técnico de fabrico | 912 |
| V | Assessor técnico de grau I | 790 |
| | Assistente comercial | |
| | Chefe de centro de informática | 704 |
| | Profissional de engenharia do grau III ... Técnico de manutenção | |
| VI | Ajudante chefe de laboratório | 657 |
| | Chefe de secção | |
| | Monitor | 614 |
| | Profissional de engenharia do grau II. ... Programador. | |
| VII | Assistente administrativo principal Encarregado de armazém. Inseminador | 614 |
| | Operador de informática | |
| VIII | Profissional de engenharia do grau I ... Secretário(a) | 614 |
| | Técnico de higiene e segurança industrial | |
| | Ajudante de encarregado de armazém Analista principal | 614 |
| | Assistente administrativo de 1. ^a | |
| | Caixa | 614 |
| | Encarregado electricista | |
| | Encarregado de fogueiro | 614 |
| | Encarregado metalúrgico | |
| | Encarregado de posto de concentração | 614 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (euros) |
|--------|---|--------------------------------------|
| | Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor | |
| IX | Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. ^a | 580,50 |
| X | Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a | 561 |
| XI | Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Fogoeiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a | 547 |
| XII | Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/pro- dutos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a | 520 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (euros) |
|--------|--|--------------------------------------|
| XIII | Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a | 503 |
| XIV | Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém | 490 |
| XV | Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano | 470 |
| XVI | Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza | 450 |
| XVII | Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria | 445 |
| XVIII | Encarregado de local de recolha | 3,15/hora |

Aveiro, 19 de Maio de 2008.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto, mandatário.

Depositado em 28 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 116/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 29 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.ª

Definição e âmbito

- 1 —
- 2 —

Cláusula 22.ª

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.ª

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 25.ª

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

a) 50 %, se prestado em tempo diurno;

b) 100 %, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

a) 200 %, em tempo diurno;

b) 250 %, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — a retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório, será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = VM \times \frac{1,75}{30}$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times \frac{0,75}{30}$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal;

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,35 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço — €3,25;
- Almoço ou jantar — €11,65;
- Ceia — €3,25.

- 5 —
- 6 —

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio terá direito ao pagamento de cada quilómetro de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públi-

cos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

- 8 —
- 9 —
- a)
- b)
- c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

.....

Cláusula 38.^a

Feriados

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 39.^a

Férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- a)
- b)
- c)
- 11 —

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- 5 —

Cláusula 43.^a

Definição de falta

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- 3 —
- a)
- b)
- c)

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

- 5 —

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XI

Sistema de mediação laboral

.....

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consultaCláusula 93.^a**Princípio geral**

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a**Informação e consulta**

1 — ALACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIII

Disposições finaisCláusula 95.^a**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 96.^a**Reclassificação profissional**

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 97.^a**Garantia de manutenção de regalias**

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

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

ANEXO I**Definição de funções**

.....

ANEXO II**Condições específicas**

.....

ANEXO III**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (em euros) |
|--------|---|---|
| I | Director-geral | 1 328 |
| II | Director de departamento Director fabril | 1 174 |
| III | Assessor técnico do grau III Chefe de serviços | 1 021 |
| IV | Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico | 912 |
| V | Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção | 790 |
| VI | Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador | 704 |

| Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (em euros) | Níveis | Categorias profissionais | Remunerações mínimas mensais (em euros) |
|--------|--|---|--------|---|---|
| VII | Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial | 657 | | Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª | |
| VIII | Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor | 614 | XIII | Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª | 503 |
| IX | Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Cobrador Encarregado de secção Fogueiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª | 580,50 | XIV | Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém | 490 |
| X | Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª | 561 | XV | Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano | 470 |
| XI | Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Fogueiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista Vulgarizador de 2.ª | 547 | XVI | Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza | 450 |
| XII | Afinador de máquinas 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª | 520 | XVII | Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria | 445 |
| | | | XVIII | Encarregado de local de recolha | 3,15/hora |

Lisboa, 29 de Abril de 2008.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 28 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 115/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, adiante designado abreviadamente por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, que obriga, por um lado, a Univeg — Importação, Transformação e Exportação de Frutas e Legumes, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados ou não pelo sindicato outorgante, é revisto, na sua totalidade, pelo presente texto.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional, nos locais onde a Univeg Portugal, S. A., exerça a sua actividade de importação, transformação e acondicionamento, distribuição e exportação de frutas e legumes, quarta gama e conexos, e abrange todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados ou não pelo sindicato outorgante.

2 — O presente AE abrange uma empresa e cerca de 130 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, obrigando de imediato as partes após a sua assinatura e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — Considera-se automaticamente renovado por iguais períodos até que qualquer das partes contraentes o denuncie nos termos dos números seguintes.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária com a antecedência máxima de 90 dias e mínima de 60, em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

4 — A parte receptora do pedido de revisão disporá de 30 dias para apresentar uma contraproposta.

5 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a recepção da contraproposta.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, manter-se-á em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar, nos termos previstos na lei em vigor.

7 — A todas as matérias não consideradas neste contrato é aplicável a legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 3.ª

Admissão e acesso

a) Admissão — a idade mínima para admissão será de 18 anos para todos os trabalhadores.

b) Acesso:

1) O assistente administrativo de 3.ª, após três anos de permanência na categoria, passará para assistente administrativo de 2.ª. O assistente administrativo de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, passará para assistente administrativo de 1.ª;

2) Os operadores ajudantes ascenderão à categoria de operador após dois anos de permanência na categoria.

Cláusula 4.ª

Habilitações mínimas

1 — As habilitações literárias exigidas para o ingresso nas profissões serão a escolaridade mínima obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nele previstas.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

a) Um profissional, em regime de tempo integral, classificado de chefe de secção, ou categoria superior, nos escritórios com o mínimo de seis profissionais de escritório, também em regime de tempo integral;

b) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório;

c) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com categorias de técnico de vendas ou comprador, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas ou de compras;

d) Um chefe de equipa para 6 a 12 profissionais de armazém;

e) Um encarregado por cada grupo mais de 25 operadores, mantendo-se as proporções anteriores.

Cláusula 6.ª

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

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

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 7.^a

Zona de trabalho

1 — Compete à empresa, em conjunto com os trabalhadores, definir as zonas de trabalho, não podendo as mesmas ser alteradas sem o prévio conhecimento do trabalhador nem ser afectada a retribuição média que vinha auferindo.

2 — As encomendas, quer em directo quer por telefone quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona.

Cláusula 8.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

A) Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização dessa prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos neste AE como compreendidos no tempo de trabalho.

B) Horário de trabalho

1 — Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos da lei e do presente AE.

2 — Na definição do horário de trabalho, a empresa deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

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

4 — Todas as alterações de horário de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de sete dias.

5 — Exceptua-se do disposto no número anterior 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 foram previamente informados e consultados os delegados sindicais.

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

C) Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

2 — A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A prestação de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, desde que a mesma se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores e se justifique por condições particulares de trabalho de certas actividades.

4 — Quando uma jornada de trabalho diário for de oito ou mais horas, esta pode ainda ser interrompida, por dois períodos de dez minutos ou um de vinte minutos (não acumuláveis) em horas a combinar com os respectivos responsáveis, tendo em consideração a actividade de cada secção, de preferência a meio da manhã e ou tarde, e não coincidente com o intervalo de refeição, durante os quais os trabalhadores não podem sair das instalações da empresa.

5 — Quando a jornada de trabalho for de seis horas consecutivas, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de quinze minutos.

6 — Quando uma jornada de trabalho for igual ou inferior a quatro horas o trabalhador não terá direito a fazer interrupção.

D) Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Sem prejuízo dos limites previstos na secção anterior, e por acordo entre o empregador e o trabalhador, o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por períodos de referência de quatro meses, fixando um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho.

2 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas poderá também ser feita em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

4 — No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que foram gozados.

5 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência ou doente crónico são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

6 — Os dispostos nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração, direcção ou de chefia que estejam isentos de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal e que se mostre necessário e indispensável para cumprir compromissos pontuais e imprevistos cujo não cumprimento acarrete prejuízos para a empresa.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só será contabilizado quando este ultrapassar os trinta minutos diários.

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

a) 100 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, incluindo já nesta percentagem a remuneração devida por trabalho nocturno.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenha decorrido pelo menos dez horas.

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

7 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 120 dias seguintes, podendo, por acordo com o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — 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.

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

3 — Por exemplo por motivos de atraso de fornecedores, falta ou atraso na entrega de matéria-prima, quebra de energia ou avaria inesperada das máquinas.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado nos dias considerados feriados desde que a actividade da empresa ou secção assim o exija.

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

Duzentas horas de trabalho por ano;

Duas horas por dia normal de trabalho;

Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 11.^a

Descanso semanal e feriados

Descanso semanal obrigatório:

a) O trabalhador tem direito a dois dias de descanso por semana;

b) São considerados dias de descanso semanal preferenciais, por ordem decrescente, o domingo e o sábado;

c) Em duas semanas de cada mês, o descanso semanal pode ser concedido em dois meios-dias e mais um dia completo, nas equipas de expedição.

Duração do descanso semanal obrigatório:

1 — Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário.

2 — O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 — O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

a) 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;

b) Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características das respectivas funções.

Cláusula 12.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100 %, sem prejuízo da retribuição mensal, isto é, acrescentando sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio-dia de trabalho.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ainda ao trabalhador direito a descansar, sem

perda de retribuição, num dos três dias seguintes, que não constituam já dias de descanso:

Se igual ou inferior a quatro horas; meio-dia de descanso;
Se superior a quatro horas; um dia de descanso.

3 — Com o acordo do trabalhador, o descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia feriado pode ser substituído por retribuição com um acréscimo de 100% sobre a remuneração/hora.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ainda ser isentos de horário de trabalho, para além das situações já previstas na lei, os trabalhadores que se ocupam de cargos de controlo de operações ou produção.

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 ser acompanhado da concordância por escrito do trabalhador.

4 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento da empresa, não podendo, porém, ser compelido a exercer um número de horas superior ao fixado para os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 14.^a

Princípio geral

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma retribuição mínima mensal.

2 — Na definição dos valores da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade.

3 — Retribuição é tudo aquilo que, nos termos do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida pela prestação do seu trabalho.

4 — Nos termos do número anterior incluem-se na retribuição, para além da remuneração base, todas as prestações regulares e periódicas pagas ao trabalhador.

5 — 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 remuneração certa prevista neste AE.

Cláusula 15.^a

Retribuições mínimas

1 — As tabelas salariais constantes do anexo II vigoram pelo período de 12 meses, tendo início em 1 de Janeiro de 2008 e serão anualmente actualizadas.

2 — Para além da retribuição mínima garantida neste AE, o empregador deve, à medida da sua capacidade económica, procurar orientar a retribuição dos seus trabalha-

dores no sentido de incentivar a elevação dos níveis de produtividade.

Cláusula 16.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que o 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 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — 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 17.^a

Substituições temporárias

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 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Em caso de necessidade de execução de tarefas de categoria do mesmo grupo, os trabalhadores podem ser encarregues dessas tarefas desde que ocasionais e temporárias.

Cláusula 18.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago com o vencimento de Novembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença subsidiada, o valor do subsídio de Natal será proporcional, cabendo à segurança social assegurar os proporcionais referentes a essa suspensão. Caso a segurança social não assegure tais proporcionais, caberá à empresa o pagamento do subsídio de Natal pela totalidade, salvo se tal não pagamento pela segurança social seja por motivo imputável ao trabalhador.

Cláusula 19.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas deste AE será acrescida uma diuturnidade no valor de €8,20 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, contabilizadas a partir de 1 de Janeiro de 2003.

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

Cláusula 20.^a**Ajudas de custo**

1 — Entende-se por ajuda de custo as despesas motivadas por prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa.

2 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito ao reembolso das despesas efectuadas, designadamente de transporte, alimentação e alojamento, mediante a apresentação dos respectivos comprovativos, com a devida justificação.

3 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as quantias fixadas anualmente pelo Governo.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o valor estipulado anualmente pelo Governo por cada quilómetro percorrido.

5 — 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 de saída e a do regresso do trabalhador.

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

Cláusula 21.^a**Abono para falhas**

1 — Os caixas, cobradores, motoristas, vendedores e 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 €17,50 enquanto exercerem efectivamente essas funções.

2 — Caso a empresa transfira a responsabilidade de falhas para uma seguradora ou ela própria assuma a responsabilidade pelas falhas e excedentes, deixará de haver lugar ao pagamento deste abono.

Cláusula 22.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores com direito a férias receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição

mensal, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2 — O valor do subsídio de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

3 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença subsidiada, o valor do subsídio de Natal será proporcional, cabendo à segurança social assegurar os proporcionais referentes a essa suspensão. Caso a segurança social não assegure tais proporcionais, caberá à empresa o pagamento do subsídio de Natal pela totalidade.

4 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias será pago com o vencimento do mês de Junho ou depois daquela data para trabalhadores com contrato a termo certo.

Cláusula 23.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 5,23 € por cada dia de trabalho desde que cumpridas, no mínimo, cinco horas de trabalho diário.

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

CAPÍTULO V**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 24.^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 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir 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 usufruí-lo 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 25.^a**Período de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

2 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

4 — Não obstante o previsto no número anterior, a duração do período de férias poderá ser aumentada, nos precisos termos previstos no Código do Trabalho em vigor.

5 — Para 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.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

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

8 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes em contrário.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

10 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

11 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

12 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Na falta de acordo, a entidade empregadora fixará as férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

13 — Até 15 de Abril de cada ano a empresa afixará nas respectivas secções, para conhecimento dos trabalhadores interessados, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de Outubro.

14 — Após a elaboração do mapa de férias, a empresa só o pode alterar desde que tenha o consentimento do trabalhador.

15 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após marcação por acordo com a entidade.

16 — No caso previsto no número anterior, se o trabalhador não puder gozar até 31 de Dezembro as férias na sua totalidade ou em parte, poderá fazê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano imediato.

17 — O mesmo sucederá se o trabalhador adoecer antes do início do gozo das férias.

18 — A prova da situação de doença prevista no n.º 15 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;

c) Casamento, 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

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

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

e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera; desde que cumpridas as formalidades previstas para trabalhador-estudante;

g) Prática de bombeiro voluntário quando em exercício de funções de sinistro ou qualquer situação de emergência, desde que não prejudique o normal funcionamento da empresa;

h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa pode exigir prova da veracidade dos factos alegados.

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

Cláusula 28.^a

Faltas injustificadas

São consideradas faltas injustificadas as dadas por motivos diferentes das previstas na cláusula anterior.

Cláusula 29.^a

Consequência das faltas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 26.^a quando ultrapassar os limites previstos no n.º 4 da cláusula 39.^a;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença da Segurança Social;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo seguro;

d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 1 da cláusula 26.^a;

e) Até ao limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas injustificadas para além de determinarem perda de vencimento poderão ainda dar lugar a procedimento disciplinar nos termos da lei geral do trabalho.

Cláusula 30.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — Exceptuam-se do número anterior os subsídios a cargo da segurança social ou outra e cujo pagamento deverá ser requerido pelo próprio trabalhador.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida sentença final, salvo decisão proferida em processo disciplinar incompatível com esta garantia.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho; com excepção de impedimento por doença ou acidente, se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

5 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 31.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a empresa suspender preventivamente o trabalhador assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

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

7 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a empresa proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

Cláusula 32.^a

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho e da retribuição por períodos de 1 a 12 dias com perda de retribuição;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não poderá exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Sanções abusivas

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 às funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 34.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma, por meio de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração na empresa.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização que será equivalente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1 — Considera-se justa causa de despedimento qualquer facto ou circunstância que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

2:

A) Por parte da entidade empregadora — constituem justa causa de despedimento, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;

g) Falta culposa de observância das normas de higiene ou segurança no trabalho;

h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

j) Falsas declarações relativas a justificação de faltas;

B) Por parte do trabalhador — o trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

3 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do ponto B), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da lei, competindo-lhe o ónus da prova dos factos que invoque.

Cláusula 37.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa:

a) Quando houver reconhecido, por conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente e por escrito declarado sem efeito o facto alegado.

Cláusula 38.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá avisar por escrito a entidade patronal com o aviso prévio de 30 dias ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

CAPÍTULO VII

Actividade sindical

Cláusula 39.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical no interior da empresa.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 40.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — Os sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados sindicais ou a sua exoneração, por meio de carta registada, com aviso de recepção.

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

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

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 41.^a

Regime de segurança social

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — A empresa poderá instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

3 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da capacidade económica da empresa, devendo esta ter sempre presente a sua uniformização para todos os trabalhadores.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a requerer aos serviços competentes da Segurança Social todos os complementos a que tenham direito, nomeadamente por doença ou acidente de si próprios ou dos seus familiares.

5 — A empresa compromete-se a entregar a todos os trabalhadores ao seu serviço documentação específica da segurança social contendo todos os benefícios a que estes têm direito.

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

Esta matéria é regulada nos termos da legislação em vigor, tendo sido elaborado um regulamento específico, que faz parte integrante deste AE como anexo III.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada nos termos da legislação em vigor, tendo sido elaborado um regulamento específico, que faz parte integrante deste AE como anexo IV.

Cláusula 44.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa e os sindicatos elaborarão regulamento específico, bem como regulamento do álcool, que fazem parte integrante deste AE como anexos V e VI, respectivamente.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A — Funções de direcção

Chefe de departamento. — É o trabalhador que, de acordo com as ordens e directrizes do administrador, gere, coordena e controla o seu departamento e executa todas as tarefas necessárias para atingir os objectivos estabelecidos para o mesmo e para a empresa.

Gestor de operações. — Coordenação geral das operações da Univeg.

Define, em conjunto com colaboradores subalternos, os objectivos e o programa de exploração da operação. Determina os métodos a utilizar tendo em conta os objectivos a atingir, no que respeita à preparação, fabricação e embalagem dos produtos. Coordena, conjuntamente com o gestor de produção, a utilização racional e eficaz do equipamento e dos recursos humanos, sua formação profissional, bem como o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Filtra as exigências do mercado e transmite-

-as para a produção. Garante que a gestão da produção é efectuada de modo a otimizar o processo produtivo.

Gestor administrativo/financeiro. — Determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; participa na definição da política administrativa; organiza e dirige os serviços gerais, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes; assegura o cumprimento de obrigações legais da empresa na área administrativa.

Colabora na definição dos objectivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e de rentabilidade, que submete à apreciação superior; elabora o plano de investimentos; define os meios de financiamento necessários, designadamente tipo de financiamento e organismos financiadores e conduz as negociações junto desses organismos; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios.

Gestor comercial. — Define a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa:

Avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas.

Pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda.

Pode tratar com agências de preparação e apresentação das campanhas publicitárias.

Grupo B — Funções operacionais

Encarregado de produção. — Coordena e controla as atribuições do departamento da produção com vista ao seu adequado funcionamento, nomeadamente no que respeita à conservação e movimentação de matérias-primas e mercadorias, equipamentos e outros materiais: organiza, planifica e supervisiona o funcionamento do local de produção e coordena as tarefas dos chefes de equipa e dos restantes profissionais de produção de forma a dar satisfação às normas de segurança e higiene e aos padrões de qualidade, definidos tanto para os procedimentos como os produtos finais.

Encarregado da qualidade. — É o trabalhador qualificado que se ocupa de toda a programação e execução de sistemas de controle de qualidade de serviços e produtos dentro da empresa ou de um departamento. Gere o controle de qualidade dos materiais que são entregues. Supervisiona e melhora do ponto de vista de qualidade as condições de transformação e armazenamento, controla a qualidade dos produtos armazenados, produzidos e preparados para

ser expedidos. Faz os relatórios respectivos do controle de qualidade. Mantém-se informado sobre as normas de qualidade em vigor.

Encarregado de armazém. — Organiza, dirige e coordena a actividade dos chefes de equipa.

Coordena e controla as atribuições de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento, nomeadamente no que respeita à conservação e movimentação de mercadorias, equipamentos e materiais: organiza o funcionamento de armazém e coordena as tarefas dos chefes de equipa e dos restantes profissionais de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos; a manter actualizados os registos de existências; e a verificar a entrada dos materiais e mercadorias recebidos e expedidos; assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados.

Garante a salubridade e limpeza do armazém.

Encarregado de manutenção. — Planifica o trabalho da sua unidade, estabelecendo prazos e afectando meios humanos e materiais.

Apoia tecnicamente o seu pessoal, colabora no estabelecimento de prioridades, programação e objectivos; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos, referente à sua unidade, participa na previsão e análise dos custos e dos orçamentos; organiza o plano de manutenções preventivas a desenvolver pela sua equipa.

Técnico de manutenção I e II. — Diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades de produção; vigia e controla as *performances* do equipamento, nomeadamente a potência, corrosão, desgaste, vida útil (através de inspecções periódicas); dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referentes à sua unidade.

Chefe de equipa. — Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa equipa de produção ou de armazém: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da equipa; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui e executa as tarefas da equipa e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; providencia a manutenção dos níveis de existências; verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento apropriado a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos; orienta, executa e dirige as cargas e descargas manobrando aparelhos de elevação ou utilizando a máquina denominada empilhador; controla o peso das embalagens.

Operador encarregado. — É o operador que para além da execução das tarefas inerentes à função de operador coordena, dirige e controla uma equipa em colaboração com o chefe de equipa, cabendo-lhe nomeadamente a gestão e controle dessa equipa na ausência do seu superior hierárquico.

Operador. — Executa as ordens dadas pelos chefes de equipa nos serviços específicos dos sectores.

1 — **Operador de produção.** — Selecciona, lava e prepara manualmente ou à máquina os produtos, verifica a qualidade dos mesmos antes e depois de embalados e retira para recipiente de retorno os produtos e as embalagens defeituosos.

Acondiciona, embala e rotula manualmente ou à máquina produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características, coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente colando, cintando, tampando ou agrupando e efectua a respectiva identificação e inscrição de destinatários, e executa outras tarefas indiferenciadas na fábrica.

2 — **Operador de armazém.** — Executa actividades de recepção, controlo, movimentação, manuseamento, armazenagem e expedição/distribuição de mercadorias e materiais; executa actividades de embalamento de mercadorias; executa as actividades de separação de encomendas, controlando o seu peso e acondicionando-as para expedição.

Cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa outras tarefas indiferenciadas no armazém, confere e selecciona mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento, embalamento, expedição e recepção, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias, desempenha as tarefas inerentes à reposição, recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, cuida da exposição dos produtos.

Manobra aparelhos de elevação para deslocar os produtos, mercadorias ou embalagens. Garante a salubridade e limpeza do armazém.

Poderá existir rotatividade entre os operadores de produção e operadores de armazém, desde que avisados com três dias de antecedência.

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

Operador praticante. — É o trabalhador que executa as mesmas funções do operador-ajudante, que é contratado como trabalhador temporário.

Motorista. — Conduz camiões e outros veículos automóveis pesados para o transporte de mercadorias e materiais. Informa-se do destino das mercadorias, determina o percurso a efectuar e recebe a documentação respectiva; orienta e, eventualmente, participa nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir as condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efectua a entrega da mercadoria e documentação respectiva no local

de destino e recebe o comprovativo da mesma; providencia pelo bom estado de funcionamento do veículo zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elabora relatórios de rotina sobre as viagens que efectua

Vigilante. — Vigia o edifício a fim de evitar incêndios, roubos ou outras situações anormais, bem como vedar o acesso a pessoas não autorizadas.

Faz rondas periódicas para inspecionar o edifício e terrenos pelos quais é responsável, verificando se as portas, janelas portões ou outros acessos estão convenientemente fechados e se existem quaisquer anomalias; regista a sua passagem nos postos de controlo a fim de comprovar as horas das rondas e anota os movimentos de pessoas, veículos ou mercadorias; toma as medidas necessárias em situações anormais, nomeadamente fazendo soar o alarme aquando da presença de estranhos; verifica os dispositivos anti-roubo e antifogo a fim de se assegurar do seu estado de funcionamento e comunica aos seus superiores situações que possam pôr em perigo as instalações que vigia. Por vezes é incumbido de revistar o pessoal à saída do estabelecimento.

Grupo C — Funções administrativas

Chefe de vendas. — Coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial; efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência; avalia os resultados das equipas de vendas, os desvios face ao cumprimento dos objectivos; divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes faculte um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

Quando não existe o chefe de compras e ou dependendo das necessidades e de acordo com as instruções do chefe de departamento também desempenha as funções do chefe de compras.

Chefe de compras. — Supervisiona e executa as tarefas dos compradores, orientando a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço: coordena um ou mais grupos de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; consulta fornecedores para efectivação das compras que envolvam um maior volume financeiro; celebra os respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomeadamente prazos de entrega, condições de pagamento e responsabilidade dos encargos de alfândega e transporte; contacta com entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas às mercadorias; estabelece ou colabora no estabelecimento dos níveis de *stocks* necessários e providencia no sentido da sua reposição; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Desenvolve a sua actividade de forma concertada com o chefe de vendas e promove em conjunto com aquele os necessários contactos.

Quando não existe o chefe de vendas e ou dependendo das necessidades e de acordo com as instruções do chefe de departamento também desempenha as funções do chefe de vendas.

Técnico de vendas. — O profissional realiza a análise e prospecção de mercado, global ou da sua zona de in-

tervenção, recorrendo a diversas fontes de informação; prepara e realiza as acções de promoção e animação da venda, em função dos objectivos e política comercial da empresa; planeia e realiza a venda, executando os respectivos procedimentos administrativos; acompanha os serviços de pós-venda, apoiando o cliente ao nível do *merchandising* e informando-o sobre novos produtos e ou serviços e promoções; elabora relatórios de visitas por clientes e relatórios de actividades periódicos, controlando os resultados da sua actuação comercial em função dos objectivos e da política comercial da empresa.

Comprador. — Efectua aquisições de produtos previamente negociados com fornecedores e vendedores e de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidos.

Consulta fornecedores e vendedores a fim de obter propostas discriminativas de quantidades e qualidades dos produtos disponíveis; efectua as compras, segundo as modalidades de pagamento estabelecidas, a fim de suprir as faltas; controla as entregas atendendo às condições acordadas; organiza ficheiro de fornecedores e vendedores a fim de dispor de informação actualizada sempre que necessite da aquisição ou reposição de existências.

Técnico oficial de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado 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 ou 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 e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, e designar-se-á por oficial de contas.

Técnico de recursos humanos. — Supervisiona e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e na motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções e definição de perfis carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e

supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorram para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisa e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisa a aplicação de normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação de métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequados à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a natureza, classifica os documentos contabilísticos em função do conteúdo, registando os dados referentes à movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controle das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

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

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o

pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos abonos, descontos e montantes líquidos a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças, e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente listagens e os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; elabora relatórios; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido, especialmente os motoristas, recebendo os documentos das cargas e descargas, encaminhando toda essa a documentação e informação deles recebida relacionada com as operações das cargas e descargas de mercadorias aos chefes de equipa, a fim de darem continuidade ao trabalho, assegurando-se em qualquer caso de que eles receberam toda a documentação e informação indispensáveis a tal fim.

Efectua ainda fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos de pagamentos necessários e de expedição do correio.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota

os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Telefonista-recepcionista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Servente de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

| Grupos | Categorias | Vencimentos |
|--------|---|-------------|
| I | Chefe de departamento, técnico oficial de contas | 875,35 |
| II | Técnico de recursos humanos, encarregado de armazém, encarregado da qualidade, encarregado de produção, chefe de compras, chefe de vendas, encarregado manutenção | 827,18 |
| III | Técnico administrativo, técnico de contabilidade, técnico de manutenção nível I | 746,20 |
| IV | Chefe de equipa, chefe de secção, operador de computador, comprador, técnico de vendas | 735,95 |
| V | Assistente administrativo de 1. ^a | 686,75 |
| VI | Operador encarregado | 650,88 |
| VII | Técnico de manutenção nível II, motorista, operador especializado, vigilante | 609,88 |
| VIII | Assistente administrativo de 2. ^a (1) | 544,28 |
| IX | Operador (2) | 500,20 |
| X | Telefonista/recepcionista, assistente administrativo 3. ^a | 485,85 |
| XI | Operador-ajudante, servente de limpeza | 454,08 |
| XII | Operador praticante | 430 |

(1) Recebe um bónus de produção de €83,23.

(2) Recebe um bónus de produção de €46,13.

Subsídio de alimentação — €115.

Diuturnidade — €8,20.

ANEXO III

Protecção na maternidade e paternidade

Artigo 1.º

Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

3 — Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente subsecção, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida — toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera — toda a trabalhadora parituriente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

c) Trabalhadora lactante — toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Artigo 2.º

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto, seja ele espontâneo ou nas condições previstas na lei.

Artigo 3.º

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria nos termos do n.º 1 do artigo anterior ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

Morte da mãe;

Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 4.º

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adoção, de acordo com o respectivo regime.

Artigo 5.º

Adopção

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

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

Artigo 6.º

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 número de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Artigo 7.º

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Artigo 8.º

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Artigo 9.º

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

A licença parental de três meses;

A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

Artigo 10.º

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Artigo 12.º

Trabalho suplementar

A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Artigo 13.º

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 14.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição se esta for garantida pela Segurança Social, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade ou em caso de aborto, seja ele espontâneo ou nas situações previstas na lei;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Artigo 15.º

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no valor de 45 dias por cada ano de antiguidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

ANEXO IV

Regulamento do trabalhador-estudante

Artigo 1.º

Qualificação do trabalhador-estudante

Para efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 2.º

Deveres do trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

2 — A prova da escolha de horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais compete ao trabalhador-estudante e deve ser apresentada à entidade empregadora se assim lhe for solicitado.

Artigo 3.º

Facilidades para frequência de aulas

1 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustáveis à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e a estrutura representativa dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento de cada uma das secções da empresa.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;

b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;

c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

5 — A entidade empregadora pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova de frequência de aulas.

Artigo 4.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista a possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — No caso em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional, que quando disponíveis lhe proporcionem a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

3 — O trabalhador-estudante deve sempre reduzir a escrito e entregar no departamento de recursos humanos a sua candidatura ao ou aos postos de trabalho que entenda melhor servirem a participação nas aulas.

4 — Em condições de igualdade para a ocupação do ou dos postos de trabalho pretendidos será dada a preferência ao trabalhador-estudante.

5 — A possibilidade prevista nos números anteriores só poderá ser utilizada uma vez em cada ano lectivo.

Artigo 5.º

Suspensão e cessação das facilidades para frequência de aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 3.º podem ser imediatamente suspensos quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador-estudante:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 2 e 4 do artigo 3.º;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três anos interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 10.º do presente regulamento.

Artigo 6.º

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tan-

tos quanto os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — A entidade empregadora pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Artigo 7.º

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Artigo 8.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Artigo 9.º

Isenções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

Artigo 10.º

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto à entidade empregadora fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano;

b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Artigo 11.º

Excesso de candidatos a frequência de cursos

1 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revela, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal de qualquer secção da entidade empregadora, fazer-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

2 — Na falta do acordo previsto na segunda parte do número anterior, a entidade empregadora decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

ANEXO V

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2 — A entidade empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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.

SECÇÃO I

Obrigações gerais da entidade empregadora e do trabalhador

Artigo 2.º

1 — A entidade empregadora é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimentos ou serviços e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de protecção;
- c) Assegurar que a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimentos ou serviços, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas e protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades ex-

teriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade empregadora deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios de prevenção técnica, da formação e informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, deve a entidade empregadora, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — A entidade empregadora deve, na empresa, estabelecimentos ou serviços, observar as prescrições legais e as estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade empregadora;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade empregadora, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os meios de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimentos ou serviços, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias, deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que possa não ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da entidade empregadora pela segurança e saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

SECÇÃO II

Direito à informação, consulta e formação

Artigo 4.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimentos ou serviços, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se

aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimentos ou serviços;

b) As medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — A entidade empregadora deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superiores a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do mês subsequente;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — A entidade empregadora deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e do n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — A entidade empregadora deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa, em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço, deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Artigo 5.º

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela entidade empregadora, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

4 — A entidade empregadora deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Artigo 6.º

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — A entidade empregadora deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos

competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

SECÇÃO III

Saúde no trabalho e primeiros socorros

Artigo 7.º

Exames de saúde

1 — A entidade empregadora deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou se a urgência da admissão o justificar nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador ou quando haja indícios de surtos, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 60 dias por motivo de doença ou acidente.

3 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

6 — Os exames médicos serão realizados dentro do horário normal de trabalho do trabalhador.

Artigo 8.º

Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

SECÇÃO III

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

Artigo 9.º

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, segundo 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 aos dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder dois.

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

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a cada um dos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 — O crédito de horas referido no n.º 7 é acumulável com crédito de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

10 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideraram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

11 — O crédito de horas e as ausências a que se refere os n.ºs 7 e 10 do presente artigo devem ser comunicadas, por escrito, com dois dias de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

12 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 10.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendem no exercício normal dessas actividades.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja

exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho tem natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 439.º do Código do Trabalho e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 11.º

Protecção em caso de transferência

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Artigo 12.º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 13.º

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Informações confidenciais

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

2 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

3 — A violação do dever de sigilo estabelecido nos números anteriores dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

ANEXO VI

Política de controlo do consumo de álcool

A Univeg Portugal, S. A., é uma empresa cuja actividade impõe, para além do que já decorre da função socializadora e integrante subjacente também aos objectivos das empresas, logo das responsabilidades dos agentes económicos empregadores, a adopção de medidas de combate ao consumo de álcool, com a disponibilização dos meios adequados ao seu efectivo controlo a todos os colaboradores e ainda uma política de promoção e prevenção primária de tal dependência, e responsável pela degradação da qualidade de vida das pessoas:

O consumo de álcool é incompatível com a actividade laboral da empresa, com os padrões de segurança implementados e exigidos e com os princípios de defesa da protecção da saúde, da segurança e do meio ambiente;

A Univeg Portugal, S. A., desenvolve uma actividade onde o consumo de álcool pode ameaçar gravemente, seja os interesses individuais de cada trabalhador por si, seja o interesse colectivo relevante da comunidade e ainda os interesses da própria empresa.

A Univeg Portugal, S. A., está sensibilizada para prestar o apoio de que carecem os trabalhadores dependentes do álcool, através da possível coordenação entre a medicina no trabalho e os organismos públicos competentes;

A Univeg Portugal, S. A., garantirá o integral respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores dependentes do consumo de álcool.

Princípios a implementar para a prossecução da política de controlo do consumo de álcool dentro da empresa:

1) A Univeg Portugal, S. A., considera que a dependência de álcool é um problema com solução;

2) A manutenção de condições saudáveis nos locais de trabalho é uma primazia da empresa;

3) A Univeg Portugal, S. A., pugna por reduzir os riscos de erro humano, controlando a sua ocorrência por forma a evitar acidentes;

4) O consumo de bebidas alcoólicas é uma ameaça e um perigo que potencia a ocorrência de erros humanos e desencadeia acidentes;

5) Cumprir e sensibilizar a todos para os riscos do consumo de álcool é uma responsabilidade individual de quantos trabalham na empresa.

Regras para a prossecução da política de controlo do consumo de álcool dentro da empresa:

1) É absolutamente interdito a todos os trabalhadores o consumo de álcool dentro da empresa e fora dela, quando em serviço;

2) É absolutamente interdita a venda ou posse de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho para todos os trabalhadores, pessoal de empresas contratadas e visitantes;

3) O controlo do consumo de álcool será implementado nos termos do seguinte regulamento:

Regulamento de utilização do teste antialcoolemia

Artigo 1.º

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Mensalmente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter às provas determinativas da TAS.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido pela empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objecto de ampla divulgação nos locais de trabalho com antecedência mínima de 30 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear mensalmente poderá ir até oito.

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

Serão ainda sujeitos aos testes todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

No teste de alcoolemia apenas serão considerados positivos os que acusarem uma TAS igual ou superior a 0,5.

Artigo 9.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal, ou por quem esta designar para o efeito, desde que devidamente habilitado e certificado.

Artigo 10.º

No momento da execução dos testes, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 11.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada, sendo a autorização do trabalhador para o efeito registada em impresso próprio.

Artigo 12.º

A recusa de submissão aos testes equivale, para todos os efeitos e consequências, às de um teste positivo.

Artigo 13.º

Sempre que os testes resultem positivos e de acordo com o disposto no artigo 9.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até 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 se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Artigo 14.º

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

Riachos, 29 de Abril de 2008.

Pela Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A.:

Carlo Franssen, administrador com poderes para o acto.

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

José António Marques, mandatário.

Depositado em 19 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 105/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, e n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª, sita em Linhó (Albarraque) — Sintra, CAE 15510 e 15982 — indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como o CEDI de Águas de Moura, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

3 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 109 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

| | |
|-----|---|
| 1 — | |
| 2 — | |
| 3 — | As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão revistas anualmente. |
| 4 — | |
| 5 — | |
| 6 — | |
| 7 — | |
| 8 — | |
| 9 — | |

ANEXO II

Enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

| Níveis | Categorias profissionais | Remuneração mínima mensal (em euros) |
|--------|---|--------------------------------------|
| 0 | Director | 1 832 |
| 1 | Vice-director | 1 767 |
| 2 | Chefe de serviços | 1 710 |
| | Contabilista | |
| | Economista | |
| | Gerente de CEDI | |
| | Gestores de categoria de produto | 1 622 |
| | Gestor de conta (key accounts) | |
| 3 | Chefe de área | 1 421,50 |
| | Chefe de secção | |
| | Inspectores de área | |
| | Gestores de produto | |
| | Técnico(a) de informática | 1 193 |
| 5 | Técnico(a) de controlo e programação ... | |
| | Técnico(a) administrativo(a) | |
| | Gestor de conta júnior (key account júnior) | |
| | Inspector de vendas GIII | |
| | Secretário(a) de administração | 1 136 |
| | Subchefe de secção | |
| 6 | Escriturário principal | |
| | Encarregado(a) de armazém | |
| | Inspector de vendas GII | 964,50 |
| | Operador(a) de centro de dados | |
| | Técnico(a) de higiene e segurança | |
| 7 | Assistente comercial | 848 |
| | Caixa | |
| | Escriturário(a) de 1.ª | |
| | Inspector de vendas GI | 790,50 |
| 8 | Escriturário(a) de 2.ª | |
| | Promotor(a) de vendas | |
| | Fiel de armazém qualificado | |
| | Assistente administrativo | |
| 9 | Fiel de armazém principal | 733 |
| | Promotor(a) de televendas | |
| | Vendedor(a) GII | |
| | Secretário (a) de direcção | 677 |
| 10 | Fiel de armazém | |
| | Telefonista/recepcionista | 621 |
| 11 | Motorista/distribuidor | |
| | Vendedor(a) GI | |
| | Vendedor(a) distribuidor(a) | 621 |
| 12 | Motorista de ligeiros | |
| | Operador(a) de armazém | |

| Níveis | Categorias profissionais | Remuneração mínima mensal (em euros) |
|--------|---|--------------------------------------|
| 13 | Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Promotor(a)/repositor(a) Servente | 566 |

Aumento mínimo garantido. — É assegurado para o ano de 2008, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido a 31 de Dezembro de 2007, nas seguintes percentagens:

- Do nível 2 ao 3 — 2,15 %;
- Do nível 4 ao 6 — 2,30 %;
- Do nível 7 ao 9 — 2,50 %;
- Do nível 10 ao 11 — 2,60 %;
- Do nível 12 ao 13 — 2,70%.

Exceptua-se do nível 2 a categoria de economista.

Lisboa, 6 de Maio de 2008.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}:

António João L. Franco, mandatário.

Maria Anjos Afonso, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 26 de Setembro de 2006, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 110/2008, 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 — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

Nos AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, e n.º 26, de 15 de Julho de 2007, 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 o 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 os trabalhadores ao seu serviço repre-

sentados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O presente AE abrange 116 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 2008 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 — Porém, as tabelas salariais e 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 a 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, haverá 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 € 38 e € 19,10, respectivamente.*)

Cláusula 73.^a

Prémio de responsabilidade

(*Mantém a redacção em vigor, passando os valores para € 71, € 53,40 e € 35,80, respectivamente.*)

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — (*Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 76.*)

2 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 38.)

3 — (Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 66.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 6,10.)

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 Janeiro a 31 de Dezembro 2008)

| Nível | Categorias | Remuneração base (em euros) |
|-------|---|-----------------------------|
| XI | Director de exploração | 1 563 |
| X | Responsável de operações Assistente de direcção Chefe de armazém | 1 047 |
| IX | Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade Controlador nível 2 Assistente administrativo principal do nível 2. | 794 |
| VIII | Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos Assistente administrativo principal do nível 1. | 715 |
| VII | Chefe de bordo Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de 5 anos) Controlador do nível 1 | 582 |
| VI | Assistente de bordo principal. Assistente de bordo de comboios internacionais (até 5 anos). Assistente administrativo principal | 553 |
| V | Empregado de armazém principal Preparador-coordenador. Assistente administrativo (2.º ano) | 533 |
| IV | Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2 anos). Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos) | 501 |
| | Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º anos) | |
| III | Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/Embalador (1.º ano). | 470 |
| II | Empregado de limpeza (até dois anos) | 438 |
| I | Estagiário (seis meses). | 366 |

Artigo 2.º

IRCT em vigor

(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção).

Lisboa, 10 de Março de 2008.

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 seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 14 de Maio de 2008. — ADirecção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 21 de Maio de 2008, a fl. 3 do livro n.º 11, com o n.º 107/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordada a revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2007, constantes dos anexos III, IV e V, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a 23 de Março de 2007.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2008, constantes dos anexos III, IV e V, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, excepto

na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a partir da data da publicação do presente acordo.

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — O presente acordo abrange 1 empresa e potencialmente 10 929 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de Agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de Agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — *(Iguar.)*

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I — *(Iguar.)*

Ao nível 5 — *(Iguar.)*

Ao nível 6 — *(Iguar.)*

Ao nível 7 — *(Iguar.)*

Ao nível 8 — *(Iguar.)*

Ao nível 9 — *(Iguar.)*

Ao nível 10 — *(Iguar.)*

Ao nível 11 — após oito anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos três anos;

B) Grupo II:

Ao nível 4 — *(Iguar.)*

Ao nível 5 — *(Iguar.)*

Ao nível 6 — *(Iguar.)*

C) Grupo III:

Ao nível 3 — *(Iguar.)*

Ao nível 4 — *(Iguar.)*

Ao nível 5 — *(Iguar.)*

D) Grupo IV:

Ao nível 2 — *(Iguar.)*

Ao nível 3 — *(Iguar.)*

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — *(Iguar.)*

Grupo I:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

Grupo II:

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

Grupo III:

- a) *(Iguar.)*
b) *(Iguar.)*

Grupo IV:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 19.^a**Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

Cláusula 20.^a**Deveres da empresa**

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

f) *(Iguar.)*

Cláusula 24.^a**Exercício da actividade sindical**

1 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

f) *(Iguar.)*

g) *(Iguar.)*

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

Cláusula 35.^a**Períodos normais de trabalho**

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago que perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 — *(Eliminado.)*

Cláusula 36.^a**Controlo do horário**

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

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

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — (*Igual ao actual n.º 3.*)

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 46.^a-A

Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a («Despesas com deslocações»);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*
- 6 — *(Iguar.)*
- a) *(Iguar.)*
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 7 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;
- c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;
- d) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;
- e) *[Iguar à anterior alínea c.)]*
- f) *[Iguar à anterior alínea d.)]*
- h) *[Iguar à anterior alínea f.)]*
- i) *[Iguar à anterior alínea g.)]*
- 7 — *(Iguar.)*
- 8 — *(Iguar.)*
- 9 — *(Eliminado.)*

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

- 4 — *(Iguar ao anterior n.º 3.)*
- 5 — *(Iguar ao anterior n.º 4.)*
- 6 — *(Iguar ao anterior n.º 5.)*

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.
- 4 — *(Iguar.)*

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — No caso de sobrevir 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
- 7 — *(Iguar ao actual n.º 5.)*
- 8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;
- b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de

efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — *(Iguar.)*

2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4 — *(Iguar ao actual n.º 3.)*

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar por escrito a empresa desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende

retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — *(Iguar.)*

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

- 1 — *(Igual.)*
- 2 — *(Igual.)*
- 3 — *(Igual.)*
- 4 — *(Eliminado.)*
- 4 — *(Igual ao actual n.º 5.)*
- 5 — *(Igual ao actual n.º 6.)*
- 6 — *(Igual ao actual n.º 7.)*
- 7 — *(Igual ao actual n.º 9.)*
- 8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 7 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

- 1 — *(Igual.)*
 - a) *(Igual.)*
 - b) *(Igual.)*
 - c) *(Igual.)*
 - d) *(Igual.)*
 - e) *(Igual.)*
- 2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

- 1 — O valor máximo do empréstimo é de €205 247,70 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.
- 2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

- 1 — *(Igual.)*
- 2 — *(Igual.)*
- 3 — *(Igual.)*
- 4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

CAPÍTULO XIII

Benefícios de natureza diversa

Cláusula 133.^a-A

Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias (anterior capítulo XIII)

Cláusula 135.^a

Transição de regimes

(Eliminada.)

Cláusula 135.^a

Aplicação no tempo

(Igual à actual cláusula 136.^a)

Cláusula 137.^a

Protocolo banco telemático

(Eliminada.)

Cláusula 136.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

| Grupos profissionais | Áreas funcionais | Categorias profissionais | Níveis mínimos |
|---|---|-------------------------------------|----------------|
| Grupo I | A — Directivas | Director | 16 |
| | | Director-adjunto | 15 |
| | | Subdirector | 14 |
| | B — Técnicas específicas e de enquadramento. | Director regional | 14 |
| | | Coordenador de gabinete de empresas | 12 |
| | | Gerente | 11 |
| | | Subgerente | 10 |
| | | Subchefe administrativo | 8 |
| | | Chefe de serviço | 12 |
| | | Subchefe de serviço | 10 |
| | | Chefe de secção | 10 |
| | | Subchefe de secção | 8 |
| | | Chefe de sector | 8 |
| | | Técnico de grau I | 15 |
| | | Técnico de grau II | 12 |
| | | Técnico de grau III | 10 |
| | | Técnico de grau IV | 8 |
| | | Assistente de direcção | 11 |
| | | Primeiro-ajudante de notário | 12 |
| | | Segundo-ajudante de notário | 8 |
| Programador de informática | 8 | | |
| Operador de informática | 6 | | |
| Solicitador | 8 | | |
| Secretário | 6 | | |
| Especialista de instalações técnicas e de segurança | 6 | | |
| Gestor de clientes | 6 | | |
| Grupo II | C — Administrativas, operativas e comerciais. | Administrativo | 4 |
| | | | |
| Grupo III | D — Saúde e ambiente | Médico | 10 |
| | | Enfermeiro | 6 |
| | | Fisioterapeuta | 6 |
| | | Auxiliar de acção médica | 4 |
| Grupo II | E — Apoio qualificado | Profissional qualificado | 3 |
| | | Telefonista | 3 |
| Grupo III | F — Apoio geral | Contínuo | 2 |
| | | Motorista | 2 |
| Grupo IV | G — Auxiliares | Servente | 1 |
| | | Trabalhador de limpeza | 1 |

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

| Categorias | Descrição |
|---|--|
| Director, director-adjunto e subdirector. | É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. |

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

| Categorias | Descrição |
|---|---|
| Director regional | É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial. |
| Coordenador de gabinete de empresas. | É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Gerente | É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Subgerente | É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Subchefe administrativo. | É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector. | É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho. |
| Técnico de grau I | É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade. |

| Categorias | Descrição |
|---|--|
| Técnico de grau II . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Técnico de grau III . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Técnico de grau IV . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Assistente de direcção | É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe. |
| Primeiro-ajudante de notário e segundo-ajudante de notário. | É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. |
| Programador de informática. | É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados. |
| Operador de informática. | É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos. |

| Categorias | Descrição |
|--|---|
| Solicitador | É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão. |
| Secretário | É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros. |
| Especialista de instalações técnicas e de segurança. | É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção. |
| Gestor de clientes . . . | É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa. |

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

| Categorias | Descrição |
|--------------------------|--|
| Administrativo | É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior. |

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

| Categorias | Descrição |
|----------------------------|---|
| Médico | É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa. |
| Enfermeiro fisioterapeuta. | É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa. |

| Categorias | Descrição |
|---------------------------|--|
| Auxiliar de acção médica. | É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias; Campanhas; Rastreios; Apoio a consultas médicas. |

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

| Categorias | Descrição |
|--------------------------|--|
| Profissional qualificado | É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados. |
| Telefonista | É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior. |

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

| Categorias | Descrição |
|---------------------|--|
| Contínuo | É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior. |
| Motorista | É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção. |

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

| Categorias | Descrição |
|------------------------|--|
| Servente | É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação. |
| Trabalhador de limpeza | É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa. |

ANEXO III

Tabela salarial para 2007

(Em euros)

| Níveis | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1..... | 554 | - | - | - | - |
| 2..... | 648 | - | - | - | - |
| 3..... | 736 | - | - | - | - |
| 4..... | 848 | - | - | - | - |
| 5..... | 976 | 1 023 | - | - | - |
| 6..... | 1 099,50 | 1 159 | - | - | - |
| 7..... | 1 165 | 1 223,50 | - | - | - |
| 8..... | 1 258 | 1 323,50 | - | - | - |
| 9..... | 1 387 | 1 458,50 | - | - | - |
| 10..... | 1 510 | 1 587 | - | - | - |
| 11..... | 1 692,50 | 1 775,50 | - | - | - |
| 12..... | 1 834 | 1 927 | - | - | - |
| 13..... | 2 003,50 | 2 102,50 | 2 209 | - | - |
| 14..... | 2 209 | 2 320,50 | 2 432,50 | - | - |
| 15..... | 2 419 | 2 536,50 | 2 667 | - | - |
| 16..... | 2 625 | 2 754,50 | 2 895 | 3 037 | - |
| 17..... | 2 818,50 | 2 960 | 3 107 | 3 265 | - |
| 18..... | 3 118,50 | 3 282,50 | 3 452,50 | 3 629,50 | 3 840,50 |

Tabela salarial para 2008

(Em euros)

| Níveis | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1..... | 584 | - | - | - | - |
| 2..... | 678 | - | - | - | - |
| 3..... | 766 | - | - | - | - |
| 4..... | 878 | - | - | - | - |
| 5..... | 1 006,50 | 1 053 | - | - | - |
| 6..... | 1 130,50 | 1 191,50 | - | - | - |
| 7..... | 1 196,50 | 1 257 | - | - | - |
| 8..... | 1 291,50 | 1 359 | - | - | - |
| 9..... | 1 424 | 1 497,50 | - | - | - |
| 10..... | 1 550,50 | 1 629,50 | - | - | - |
| 11..... | 1 736,50 | 1 822 | - | - | - |
| 12..... | 1 882 | 1 977,50 | - | - | - |
| 13..... | 2 056 | 2 157,50 | 2 266,50 | - | - |
| 14..... | 2 262,50 | 2 376,50 | 2 491 | - | - |
| 15..... | 2 477,50 | 2 597,50 | 2 731,50 | - | - |
| 16..... | 2 688 | 2 821 | 2 964,50 | 3 110 | - |
| 17..... | 2 886,50 | 3 031,50 | 3 182 | 3 343,50 | - |
| 18..... | 3 193,50 | 3 361,50 | 3 535,50 | 3 717 | 3 933 |

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária para 2007

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|-------------------------------------|--|------------------|
| 56. ^a , n.º 1, alínea a) | Diuturnidades | 46,90 |
| 63. ^a , n.º 1 | Subsídio de refeição diário | 10,20 |
| 64. ^a , n.º 1 | Abono para falhas (mensal) | 139,80 |
| 66. ^a , n.ºs 3 e 5 | Ajudas de custo: | |
| | Em Portugal | 48,10 |
| | No estrangeiro | 167,70 |
| | Deslocações diárias (uma refeição) | 15,10 |
| 66. ^a , n.º 9 | Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço | 140 921,70 |
| 69. ^a , n.º 1 | Subsídio infantil | 50 |
| 70. ^a , n.º 1 | Subsídio de estudo: | |
| | Do 1.º ao 4.º anos de escolaridade | 26,80/trimestre |
| | 5.º e 6.º anos de escolaridade ... | 37,80/trimestre |
| | Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade | 46,90/trimestre |

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|---------------------------|---|------------------|
| | Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade | 56,90/trimestre |
| | Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior | 65,20/trimestre |
| 97. ^a , n.º 8 | Indemnização por morte em acidente de trabalho | 140 921,70 |
| 102. ^a , n.º 3 | Subsídio a trabalhador-estudante | 18,50 |

Cláusulas de expressão pecuniária para 2008

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|-------------------------------------|--|------------------|
| 56. ^a , n.º 1, alínea a) | Diuturnidades | 49 |
| 63. ^a , n.º 1 | Subsídio de refeição diário | 10,70 |
| 64. ^a , n.º 1 | Abono para falhas (mensal) | 143,50 |
| 66. ^a , n.ºs 3 e 5 | Ajudas de custo: | |
| | Em Portugal | 49,40 |
| | No Estrangeiro | 172,10 |
| | Deslocações diárias (uma refeição) | 15,50 |
| 66. ^a , n.º 9 | Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço | 144 585,70 |
| 69. ^a , n.º 1 | Subsídio infantil | 51,30 |
| 70. ^a , n.º 1 | Subsídio de estudo: | |
| | Do 1.º ao 4.º anos de escolaridade | 28/trimestre |
| | 5.º e 6.º anos de escolaridade ... | 40/trimestre |
| | Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade | 49/trimestre |
| | Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade | 60/trimestre |
| | Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior | 70/trimestre |
| 97. ^a , n.º 8 | Indemnização por morte em acidente de trabalho | 144 585,70 |
| 102. ^a , n.º 3 | Subsídio a trabalhador-estudante | 20 |

ANEXO V

Anuidades para 2007 (cláusula 57.^a)Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

- 1.^a anuidade — €8;
- 2.^a anuidade — €14,10;
- 3.^a anuidade — €21,20;
- 4.^a anuidade — €30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)

| Total de diuturnidades | Valor das diuturnidades | 1. ^a anuidade | 2. ^a anuidade | 3. ^a anuidade | 4. ^a anuidade |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1..... | 90,60 | 18 | 31,80 | 47,60 | 68,80 |
| 2..... | 196,30 | 20,60 | 36,30 | 54,40 | 78,60 |
| 3..... | 317,10 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 4..... | 453 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 5..... | 588,90 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 6..... | 724,80 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 7..... | 860,70 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 8..... | 996,60 | - | - | - | - |

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores a 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

Anuidades para 2008 (cláusula 57.ª)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.ª:

- 1.ª anuidade — €8,40;
 2.ª anuidade — €14,70;
 3.ª anuidade — €22,10;
 4.ª anuidade — €31,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.ª (*):

| (Em euros) | | | | | |
|------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Total de diuturnidades | Valor das diuturnidades | 1.ª anuidade | 2.ª anuidade | 3.ª anuidade | 4.ª anuidade |
| 1 | 93,10 | 18,50 | 32,60 | 48,90 | 70,60 |
| 2 | 201,60 | 21,10 | 37,30 | 55,90 | 80,70 |
| 3 | 325,70 | 23,80 | 41,90 | 62,80 | 90,70 |
| 4 | 465,20 | 23,80 | 41,90 | 62,80 | 90,70 |
| 5 | 604,70 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 6 | 744,30 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 7 | 883,80 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 8 | 1 023,40 | - | - | - | - |

(*): Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

(Eliminado.)

ANEXO VI (anterior anexo VII)**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Fins dos empréstimos**

1 — Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) (Iguar.)
 b) (Iguar.)
 c) (Iguar.)
 d) (Iguar.)
 e) (Iguar.)

- 2 — (Iguar.)
 3 — (Iguar.)

- a) (Iguar.)
 b) (Iguar.)

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) (Iguar.)
 b) (Iguar.)

5 — (Iguar.)

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

- 7 — (Iguar.)
 8 — (Iguar.)

- a) (Iguar.)
 b) (Iguar.)

Artigo 2.º**Novos empréstimos**

1 — (Iguar.)

- a) (Iguar.)
 b) (Iguar.)
 c) (Iguar.)

2 — (Iguar.)

a) (Iguar.)

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

- 3 — (Iguar.)
 4 — (Iguar.)

Artigo 3.º**Requisitos relativos ao requerente**

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;
 b) (Iguar.)
 c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º**Limites gerais do valor do empréstimo**

- 1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.
 2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º**Limites em função do rendimento do agregado familiar**

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

3 — (Iguar.)

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência

(Eliminado.)

Artigo 7.º (anterior artigo 8.º)

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º (anterior artigo 9.º)

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º (anterior artigo 10.º)

Prazo de utilização em caso de construção

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

Artigo 10.º (anterior artigo 11.º)

Pagamento do empréstimo

1 — (Iguar.)

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — (Iguar.)

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincentas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — (Iguar.)

6 — (Iguar.)

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º (anterior artigo 12.º)

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — (Iguar.)

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º (anterior artigo 13.º)

Hipoteca

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — (Iguar.)

Artigo 13.º (anterior artigo 14.º)

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — (Iguar.)

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A.,

está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º (anterior artigo 15.º)

Obrigações de habitar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º (anterior artigo 16.º)

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — *(Iguar.)*

Artigo 16.º (anterior artigo 17.º)

Não cumprimento do contrato

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Transferências interbancárias e exoneração

(Eliminado.)

Artigo 17.º (anterior artigo 19.º)

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 21.º

Validade dos pedidos de empréstimos

(Eliminado.)

Artigo 18.º (anterior artigo 22.º)

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — *(Iguar.)*

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) (Iguar.)

e) (Iguar.)

f) (Iguar.)

2 — *(Iguar.)*

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) (Iguar.)

e) (Iguar.)

f) (Iguar.)

g) (Iguar.)

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas *a)*, *d)* e *f)* do n.º 1 e das alíneas *d)* e *e)* do n.º 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e)* do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) (Iguar.)

5 — (Igual.)

Artigo 19.º (anterior artigo 23.º)

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — (Eliminado.)

2 — (Eliminado.)

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do empréstimo, a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — (Igual ao actual n.º 4.)

3 — (Igual ao actual n.º 5.)

Artigo 20.º (anterior artigo 24.º)

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º (anterior artigo 25.º)

Forma do contrato

(Igual.)

Artigo 22.º (anterior artigo 26.º)

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 27.º

Limite de mobilização de recursos da Instituição

(Eliminado.)

Artigo 23.º (anterior artigo 28.º)

Entrada em vigor

1 — (Igual.)

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 24.º (anterior artigo 29.º)

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I

Regras de preferência

(Eliminado.)

ANEXO II

Definições

(Eliminado.)

Lisboa, 2 de Maio de 2008.

Pela CGD — Caixa Geral de depósitos, S. A.:

Francisco Manuel Marques Bandeira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Aníbal José Costa Ribeiro, mandatário.

Carlos Manuel Simões Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

António José Real da Fonseca, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange 1 empresa e potencialmente 10 929 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o

seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos 2 devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;

b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de Agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de Agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data de admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 9.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.^a

Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6 — O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e aceite pelo trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador, dá a este o direito de

receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I:

Ao nível 5 — após três anos no nível 4;

Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;

Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;

Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;

Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;

Ao nível 10 — após sete anos no nível 9;

Ao nível 11 — após oito anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos três anos;

B) Grupo II:

Ao nível 4 — após um ano no nível 3;

Ao nível 5 — após quatro anos no nível 4;

Ao nível 6 — após seis anos no nível 5;

C) Grupo III:

Ao nível 3 — após um ano no nível 2;
Ao nível 4 — após três anos no nível 3;
Ao nível 5 — após seis anos no nível 4;

D) Grupo IV:

Ao nível 2 — após quatro anos no nível 1;
Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo:

Grupo I:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo II:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo III:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo IV:

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3;

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea *b)* do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 18.^a

Procuradores

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos n.ºs 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomar as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

8 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no n.º 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.^a deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela

lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — um trabalhador;

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — três trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — quatro trabalhadores;

d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — cinco trabalhadores;

e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — seis trabalhadores;

f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — sete trabalhadores;

g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — oito trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação dos sindicatos outorgantes, e por período determinado, trabalhadores

para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelos sindicatos.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários dos respectivos sindicatos;

b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;

c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 28.^a

Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores

portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 29.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 30.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.^a

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados aos sindicatos, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do praticado a tempo inteiro.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — 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.

3 — Consideram-se, nomeadamente, 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 apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo

renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará aos sindicatos listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: *i)* os serviços de informática; *ii)* os serviços de gestão de ATM; *iii)* os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; *iv)* os serviços de autorização de pagamentos; *v)* os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; *vi)* outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)*, a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3 % do número total de agências da empresa.

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a e no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo

o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 36.^a

Controle do horário

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a)* Horário de trabalho normal;
- b)* Horário de trabalho diferenciado;
- c)* Horário de trabalho flexível;
- d)* Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2 da cláusula 34.^a e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2 da cláusula 34.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação por parte do trabalhador da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

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

Cláusula 39.^a

Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode por termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta

minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo I, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22 % ou 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

Cláusula 46.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 46.^a-A

Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de duração igual ao do trabalho prestado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos três dias úteis seguintes ou, havendo acordo das partes, substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 47.^a

Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos

ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 48.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *d*) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e*) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a («Despesas com deslocações»);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas *a*) e *b*) deste número.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente

e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 51.^a

Definição 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 da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de antiguidade;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12: 52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 54.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 57.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- 17 % após um ano;
- 30 % após dois anos;
- 45 % após três anos;
- 65 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

Cláusula 58.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 61.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 62.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço dos sindicatos ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

a) A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.ª hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.ª hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.^a**Despesas com deslocações**

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo iv.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo iv.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se deslocem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo iv.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 67.^a**Prémio de antiguidade**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de

antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 7 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;

c) O período de licença parental, gozado pela mãe ou pelo pai;

d) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

g) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

h) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

i) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 68.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.^a

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis em caso algum com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos Estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 72.^a

Descanso semanal

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.^a, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para 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.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — 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.

5 — No caso de sobrevir 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados

cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

8 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9 — Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 75.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses

de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

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

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no n.º 3 da cláusula 87.^a

Cláusula 84.^a

Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 86.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 87.^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 dos n.ºs 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, 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 na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do 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 e deste acordo;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — 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.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 88.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

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

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 90.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infração disciplinar grave.

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do 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 do trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, 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 duração superior àquele prazo.

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 93.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 94.^a

Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os

imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição

de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 99.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis

para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 100.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 101.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o

limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 102.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de

exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 104.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 105.^a

Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

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.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 106.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- 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 dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 108.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 109.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

Cláusula 110.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser elidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja

solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 111.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 112.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 113.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva 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), d), e), e f) 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, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 115.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.^a

Suspensão do despedimento

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

Segurança social e cuidados de saúde

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

2 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis no âmbito da CGA.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3 — Aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1 — A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do Protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os Sindicatos Outorgantes, anexo ao presente acordo (anexo VII).

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

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

4 — Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

5 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 7 desta cláusula são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição.

Relativamente aos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social aplicam-se, porém, quanto à retribuição, as regras previstas nesse regime para a atribuição dos respectivos subsídios.

Cláusula 121.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de tra-

balho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer um ano.

Cláusula 123.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 124.^a

Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 127.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de €205 247,70 e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2 — O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

Cláusula 132.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 133.^a

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

Benefícios de natureza diversa

Cláusula 133.^a-A

Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 135.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham

side celebrados antes quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 136.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado *no Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

| Grupos profissionais | Áreas funcionais | Categorias profissionais | Níveis mínimos |
|---|--|--------------------------|----------------|
| Grupo I | A — Directivas | Director | 16 |
| | | Director-adjunto | 15 |
| | | Subdirector | 14 |
| | B — Técnicas específicas e de enquadramento. | Director regional | 14 |
| Coordenador de gabinete de empresas | | 12 | |
| Gerente | | 11 | |
| Subgerente | | 10 | |
| Subchefe administrativo | | 8 | |
| Chefe de serviço | | 12 | |
| Subchefe de serviço | | 10 | |
| Chefe de secção | | 10 | |
| Subchefe de secção | | 8 | |
| Chefe de sector | | 8 | |
| Técnico de grau I | | 15 | |
| Técnico de grau II | | 12 | |
| Técnico de grau III | | 10 | |
| Técnico de grau IV | | 8 | |
| Assistente de direcção | | 11 | |
| Primeiro-ajudante de notário | | 12 | |
| Segundo-ajudante de notário | | 8 | |
| Programador de informática | 8 | | |
| Operador de informática | 6 | | |
| Solicitador | 8 | | |
| Secretário | 6 | | |
| Especialista de instalações técnicas e de segurança | 6 | | |
| Gestor de clientes | 6 | | |
| C — Administrativas, operativas e comerciais. | Administrativo | 4 | |
| D — Saúde e ambiente | Médico | 10 | |
| | Enfermeiro | 6 | |
| | Fisioterapeuta | 6 | |
| | Auxiliar de acção médica | 4 | |

| Grupos profissionais | Áreas funcionais | Categorias profissionais | Níveis mínimos |
|----------------------|---------------------------------|---|----------------|
| Grupo II | E — Apoio qualificado | Profissional qualificado Telefonista | 3 3 |
| Grupo III | F — Apoio geral | Contínuo Motorista | 2 2 |
| Grupo IV | G — Auxiliares | Servente Trabalhador de limpeza | 1 1 |

ANEXO II**Descrição de funções****Grupo I**

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

| Categorias | Descrição |
|---|---|
| Director, director-adjunto e subdirector. | É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. |

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

| Categorias | Descrição |
|---------------------------|--|
| Director regional | É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial. |

| Categorias | Descrição |
|---|---|
| Coordenador de gabinete de empresas. | É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Gerente | É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Subgerente | É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Subchefe administrativo. | É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio. |
| Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector. | É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho. |
| Técnico de grau I | É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade. |

| Categorias | Descrição |
|---|--|
| Técnico de grau II . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Técnico de grau III . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Técnico de grau IV . . . | É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade. |
| Assistente de direcção | É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe. |
| Primeiro-ajudante de notário e segundo-ajudante de notário. | É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. |
| Programador de informática. | É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados. |
| Operador de informática. | É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos. |

| Categorias | Descrição |
|--|---|
| Solicitador | É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão. |
| Secretário | É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros. |
| Especialista de instalações técnicas e de segurança. | É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção. |
| Gestor de clientes . . . | É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa. |

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

| Categorias | Descrição |
|--------------------------|--|
| Administrativo | É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior. |

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

| Categorias | Descrição |
|----------------------------|---|
| Médico | É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa. |
| Enfermeiro fisioterapeuta. | É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa. |

| Categorias | Descrição |
|---------------------------|--|
| Auxiliar de acção médica. | É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias; Campanhas; Rastreios; Apoio a consultas médicas. |

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

| Categorias | Descrição |
|--------------------------|--|
| Profissional qualificado | É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados. |
| Telefonista | É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior. |

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

| Categorias | Descrição |
|---------------------|--|
| Contínuo | É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior. |
| Motorista | É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção. |

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

| Categorias | Descrição |
|------------------------|--|
| Servente | É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação. |
| Trabalhador de limpeza | É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa. |

ANEXO III**Tabela salarial para 2007****(Em euros)**

| Níveis | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 554 | - | - | - | - |
| 2 | 648 | - | - | - | - |
| 3 | 736 | - | - | - | - |
| 4 | 848 | - | - | - | - |
| 5 | 976 | 1 023 | - | - | - |
| 6 | 1 099,50 | 1 159 | - | - | - |
| 7 | 1 165 | 1 223,50 | - | - | - |
| 8 | 1 258 | 1 323,50 | - | - | - |
| 9 | 1 387 | 1 458,50 | - | - | - |
| 10 | 1 510 | 1 587 | - | - | - |
| 11 | 1 692,50 | 1 775,50 | - | - | - |
| 12 | 1 834 | 1 927 | - | - | - |
| 13 | 2 003,50 | 2 102,50 | 2 209 | - | - |
| 14 | 2 209 | 2 320,50 | 2 432,50 | - | - |
| 15 | 2 419 | 2 536,50 | 2 667 | - | - |
| 16 | 2 625 | 2 754,50 | 2 895 | 3 037 | - |
| 17 | 2 818,50 | 2 960 | 3 107 | 3 265 | - |
| 18 | 3 118,50 | 3 282,50 | 3 452,50 | 3 629,50 | 3 840,50 |

Tabela salarial para 2008**(Em euros)**

| Níveis | Escalão A | Escalão B | Escalão C | Escalão D | Escalão E |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 584 | | | | |
| 2 | 678 | | | | |
| 3 | 766 | | | | |
| 4 | 878 | | | | |
| 5 | 1 006,50 | 1 053 | | | |
| 6 | 1 130,50 | 1 191,50 | | | |
| 7 | 1 196,50 | 1 257 | | | |
| 8 | 1 291,50 | 1 359 | | | |
| 9 | 1 424 | 1 497,50 | | | |
| 10 | 1 550,50 | 1 629,50 | | | |
| 11 | 1 736,50 | 1 822 | | | |
| 12 | 1 882 | 1 977,50 | | | |
| 13 | 2 056 | 2 157,50 | 2 266,50 | | |
| 14 | 2 262,50 | 2 376,50 | 2 491 | | |
| 15 | 2 477,50 | 2 597,50 | 2 731,50 | | |
| 16 | 2 688 | 2 821 | 2 964,50 | 3 110 | |
| 17 | 2 886,50 | 3 031,50 | 3 182 | 3 343,50 | |
| 18 | 3 193,50 | 3 361,50 | 3 535,50 | 3 717 | 3 933 |

ANEXO IV**Cláusulas de expressão pecuniária para 2007**

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|-------------------------------------|---|---|
| 56. ^a , n.º 1, alínea a) | Diurnidades | 46,90 |
| 63. ^a , n.º 1 | Subsídio de refeição diário | 10,20 |
| 64. ^a , n.º 1 | Abono para falhas (mensal) | 139,80 |
| 66. ^a , n.ºs 3 e 5 | Ajudas de custo: Em Portugal No estrangeiro | 48,10 167,70 |
| | Deslocações diárias (uma refeição) | 15,10 |
| 66. ^a , n.º 9 | Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço | 140 921,70 |
| 69. ^a , n.º 1 | Subsídio infantil | 50 |
| 70. ^a , n.º 1 | Subsídio de estudo: Do 1.º ao 4.º anos de escolaridade 5.º e 6.º anos de escolaridade Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade | 26,80/trimestre 37,80/trimestre 46,90/trimestre |

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|--------------|---|------------------|
| | Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade | 56,90/trimestre |
| | Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior | 65,20/trimestre |
| 97.ª, n.º 8 | Indemnização por morte em acidente de trabalho | 140 921,70 |
| 102.ª, n.º 3 | Subsídio a trabalhador-estudante | 18,50 |

Cláusulas de expressão pecuniária para 2008

| Cláusulas | Designação | Valor (em euros) |
|------------------------|--|------------------|
| 56.ª, n.º 1, alínea a) | Diuturnidades | 49 |
| 63.ª, n.º 1 | Subsídio de refeição diário | 10,70 |
| 64.ª, n.º 1 | Abono para falhas (mensal) | 143,50 |
| 66.ª, n.ºs 3 e 5 | Ajudas de custo: | |
| | Em Portugal | 49,40 |
| | No Estrangeiro | 172,10 |
| | Deslocações diárias (uma refeição) | 15,50 |
| 66.ª, n.º 9 | Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço | 144 585,70 |
| 69.ª, n.º 1 | Subsídio infantil | 51,30 |
| 70.ª, n.º 1 | Subsídio de estudo: | |
| | Do 1.º ao 4.º anos de escolaridade | 28/trimestre |
| | 5.º e 6.º anos de escolaridade | 40/trimestre |
| | Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade | 49/trimestre |
| | Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade | 60/trimestre |
| | Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior | 70/trimestre |
| 97.ª, n.º 8 | Indemnização por morte em acidente de trabalho | 144 585,70 |
| 102.ª, n.º 3 | Subsídio a trabalhador-estudante | 20 |

ANEXO V

Anuidades para 2007 (cláusula 57.ª)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.ª:

- 1.ª anuidade — €8;
- 2.ª anuidade — €14,10;
- 3.ª anuidade — €21,20;
- 4.ª anuidade — €30,50.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.ª (*):

(Em euros)

| Total de diuturnidades | Valor das diuturnidades | 1.ª anuidade | 2.ª anuidade | 3.ª anuidade | 4.ª anuidade |
|------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | 90,60 | 18 | 31,80 | 47,60 | 68,80 |
| 2 | 196,30 | 20,60 | 36,30 | 54,40 | 78,60 |
| 3 | 317,10 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 4 | 453 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 5 | 588,90 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 6 | 724,80 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 7 | 860,70 | 23,20 | 40,80 | 61,20 | 88,40 |
| 8 | 996,60 | - | - | - | - |

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores a 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

Anuidades para 2008 (cláusula 57.ª)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.ª:

- 1.ª anuidade — €8,40;
- 2.ª anuidade — €14,70;
- 3.ª anuidade — €22,10;
- 4.ª anuidade — €31,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.ª (*):

(Em euros)

| Total de diuturnidades | Valor das diuturnidades | 1.ª anuidade | 2.ª anuidade | 3.ª anuidade | 4.ª anuidade |
|------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | 93,10 | 18,50 | 32,60 | 48,90 | 70,60 |
| 2 | 201,60 | 21,10 | 37,30 | 55,90 | 80,70 |
| 3 | 325,70 | 23,80 | 41,90 | 62,80 | 90,70 |
| 4 | 465,20 | 23,80 | 41,90 | 62,80 | 90,70 |
| 5 | 604,70 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 6 | 744,30 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 7 | 883,80 | 23,80 | 41,90 | 62,90 | 90,80 |
| 8 | 1 023,40 | - | - | - | - |

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores a 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) Um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar, o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar, a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não

auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 10.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincentas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 13.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

Artigo 11.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 12.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham

alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 13.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, S. A., está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 14.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 15.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação,

podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 16.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 18.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;

- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da reparação de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso. Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- f) Licença de habitação;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente — serão necessários os elementos constantes das alíneas *a)*, *d)* e *f)* do n.º 1 e das alíneas *d)* e *e)* do n.º 2. A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e)* do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

4) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;
- b) Declaração da Instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;

5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 19.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do

empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 20.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 22.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

1 — O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 24.º

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO VII

Protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU.

Protocolo

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e o Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis,

130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de São José, 131, em Lisboa, adiante designados por sindicatos;

Considerando:

I) Que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante «data da fusão»), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;

II) Que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);

III) Que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso:

é celebrado o presente protocolo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.^a

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos sindicatos ou pelo regime dos serviços sociais da CGD.

2.^a

1 — A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS e serviços sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2 — A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3 — A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.^a

1 — Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.^a, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade de beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo, e de sócios dos serviços sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da segurança social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2 — Tanto os SAMS como os serviços sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.^a

1 — Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2 — A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.^a

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.^a

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes Serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

a) A carga da CGD — 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;

b) A carga dos trabalhadores — 1 % sobre a retribuição de base.

7.^a

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.^a, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

a) A carga da CGD — 8,75 %;

b) A carga dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência — 1,25 %

8.^a

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

Anexo ao protocolo de 28 de Novembro de 2001

DECLARAÇÃO DE OPÇÃO

Eu, (nome),
empregado da CGD n.º, tendo tomado conhecimento do conteúdo do Protocolo celebrado em 28/11/2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos Regulamentos e Estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS

Serviços Sociais da CGD

Nota: Preencher apenas um dos campos

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

Data .../.../...

Assinatura

Lisboa, 2 de Maio de 2008.

Pela CGD — Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Francisco Marques Bandeira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Aníbal José Costa Ribeiro, mandatário.

Carlos Manuel Simões Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.

António José Real da Fonseca, mandatário.

Depositado em 27 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o n.º 114/2008, 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 APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

A APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul acordam entre si e ao abrigo do artigo 563.º do Código do Trabalho na adesão do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ao CCT celebrado entre esta associação patronal e a FEPCFS — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

O presente acordo de adesão abrange os distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, correspondentes à área geográfica do Sindicato e aplica-se aos 883 trabalhadores deste sector de actividade filiados neste Sindicato.

Lisboa, 8 de Abril de 2008.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

José António Rousseau, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 27 de Maio de 2008, a fl. 4 do livro n.º 11, com o registo n.º 113/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (revisão global) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 366 da citada publicação, no n.º 4 da cláusula 8.ª, onde se lê:

«O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa, podendo ser alargado, por acordo escrito, até 180 dias;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.»

deve ler-se:

«O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.»

A p. 375 da mesma publicação, no n.º 3 da cláusula 61.ª, onde se lê:

«Os trabalhadores que se deslocam ao abrigo do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do regime de deslocações, previsto no anexo IV, e ao abrigo da alínea b) para além de um raio de 50 km, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de €55 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.»

deve ler-se:

«Os trabalhadores que se deslocam ao abrigo do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 7.ª do regime de deslocações previsto no anexo VI, e ao abrigo da alínea b) para além de um raio de 50 km, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de €55 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.»

A pp. 383 e 384 da mesma publicação, no n.º 2 da cláusula 2.ª do anexo VI, onde se lê:

«O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo V deste CCT, nos seguintes termos:

- a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho de turno, 10 %;
- b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15 %;»

deve ler-se:

«O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo v deste CCT, nos seguintes termos:

a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho nocturno, 10 %;

b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15 %;

c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20 %.»

Finalmente, a p. 384 da mesma publicação, na classe 3.ª do anexo vi, onde se lê:

«1 — A não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou a possibilidade de alar-

gamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,50.

2 — A observância dos períodos normais de trabalho acordado confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,25.»

deve ler-se:

«1 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 25.ª do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — Nos restantes casos a retribuição especial deverá ser de valor superior à prevista no número anterior.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

ASPTOH — Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling

Estatutos aprovados em assembleia realizada em 21 de Janeiro de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, forma e sede

Artigo 1.º

Denominação e forma

A Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling — ASPTOH, que também usa a de-

nominação abreviada de ASPTOH, é uma pessoa colectiva de base associativa, de duração ilimitada e sem fins lucrativos.

Artigo 2.º

Sede

A ASPTOH tem a sua sede no Feijó, Rua do Clube de Sargentos da Armada, 26, rés-do-chão, direito, concelho de Almada.

Artigo 3.º

Deslocação da sede

1 — Por deliberação da assembleia geral, a sede da ASPTOH poderá ser transferida, ou deslocada, dentro do concelho de Almada ou zona metropolitana de Lisboa.

2 — Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, onde se justifiquem, pela necessidade da participação directa dos associados.

CAPÍTULO II

Âmbito, objecto, funcionamento e princípios

Artigo 4.º

Âmbito

1 — A ASPTOH exerce a sua actividade em todas as unidades de *handling* do território nacional e fora deste onde existam TTAE ou OAE em efectividade de funções ou em deslocações em serviço.

2 — Entende-se para efeitos dos presentes estatutos:

A) TTAE — técnico de tráfego de assistência em escala;

B) OAE — operador de assistência em escala;

C) Unidades de *handling* — aeroportos abertos ao tráfego comercial;

D) *Handling* — assistência em escala.

Artigo 5.º

Exercício da actividade

Para efeitos do exercício da sua actividade, a ASPTOH desenvolve a sua acção na participação directa dos associados.

Artigo 6.º

Objecto sócio-profissional

A ASPTOH Tem por objecto a representação sócio-profissional dos técnicos e operadores de assistência em escala nos aeroportos nacionais (continente), Madeira e Porto Santo.

Artigo 7.º

Outras actividades

Desenvolve ainda a sua actividade a:

a) Promover relações interpessoais e amizade entre os associados;

b) Contribuir para a elevação do seu nível cultural;

c) Desenvolver e promover iniciativas no âmbito da protecção social;

d) Promover o cumprimento da segurança no local de trabalho;

e) Desenvolver e promover iniciativas junto da entidade empregadora, no sentido da melhoria das condições e ambiente no trabalho, tais como:

1 — Horários;

2 — Uniformes;

3 — Equipamento de protecção e segurança;

4 — Instalações;

5 — Sistema de avaliação e desempenho;

6 — Concursos internos;

7 — Formação;

8 — Organização e metodologia operacionais;

9 — Ferramentas operacionais.

Artigo 8.º

Funcionamento

A ASPTOH funcionará de forma independente em relação a qualquer organização política, central sindical, organização religiosa ou quaisquer outros tipos de organizações.

Artigo 9.º

Princípios

1 — A ASPTOH pautará sempre a sua actuação com base na defesa intrínseca dos direitos laborais e sociais dos seus associados.

2 — Assume claramente postura de parceiro social das empresas, onde os seus associados tenham vínculo laboral, como órgão regulador para uma boa gestão e funcionamento das mesmas, para garantia da manutenção e continuidade dos postos de trabalho.

3 — A ASPTOH intervirá activamente nas áreas hoje consideradas de má gestão e de aumento exponencial da despesa, tais como concursos externos, contratos de prestação de serviços, concursos internos, avaliações de desempenho e potencial, horários, segurança e higiene no local de trabalho, fardamento, equipamento, instalações entre outros itens de maior ou menor relevo, enquanto órgão regulador e defensor dos direitos e garantias dos seus associados, a fim de proporcionar às empresas mais e melhor produtividade.

CAPÍTULO III

Sócios, direitos e deveres, incompatibilidades

Artigo 10.º

Sócios

Podem ser sócios da ASPTOH todos as pessoas nacionais ou estrangeiras, singulares ou colectivas.

Artigo 11.º

Admissão de associados

Só podem ser admitidos como associados:

a) As pessoas singulares ou colectivas que, obedecendo a todos os requisitos destes estatutos, sejam propostos por um associado, no gozo de todos os seus direitos sociais;

b) Os menores quando devidamente autorizados, por escrito, pelo respectivo representante legal.

Artigo 12.º

Direitos dos associados

Os associados têm direito a:

a) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pela ASPTOH, nomeadamente de as-

sistência jurídica para resolução de assuntos relacionados com o desempenho da sua actividade profissional;

b) Pedir esclarecimentos sobre os actos dos corpos sociais e de toda a actividade da ASPTOH, somente em assembleia geral;

c) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pela ASPTOH na defesa dos direitos sócio-profissionais, económicos e culturais;

d) Ser informado regularmente de todas as actividades desenvolvidas pela ASPTOH;

e) Examinar na sede nacional, ou na sua substituição em local a anunciar, todos os documentos de contabilidade e livros da ASPTOH;

f) Todos os associados que tenham as quotas em dia têm o direito de eleger e serem eleitos para os cargos nos corpos sociais da ASPTOH.

Artigo 13.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar antecipadamente uma jóia de inscrição e uma quotização cujos valores serão aprovados na assembleia de constituição da ASPTOH;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e outros regulamentos internos;

c) Dar a sua contribuição à ASPTOH, quer através de acções de sensibilização comportamental junto dos associados ou não associados quer através de outras acções que defendam com isenção a imagem e prestígio da ASPTOH, para que esta atinja os objectivos a que se propõe;

d) Pugnar pela defesa da dignidade, alargamento e crescimento da ASPTOH;

e) Participar em todas as actividades associativas bem como requererem e estarem presentes nas assembleias gerais.

f) Usar da urbanidade no tratamento e nas relações interpessoais com as hierarquias bem como com todos os colegas associados e não associados;

g) Respeitar e fazer respeitar a entidade empregadora através de postura responsável e profissional, quer na forma do uso do uniforme e apresentação pessoal quer na atitude perante o trabalho, de forma a não causar danos na imagem da mesma;

h) Respeitar e fazer respeitar a obrigatoriedade do uso de equipamento de protecção e segurança bem como do fardamento atribuído junto das hierarquias, associados e não associados, sensibilizando os mesmos para a importância de tal acto;

i) Cumprir escrupulosamente todos os requisitos de segurança na operação recusando a operação com equipamentos deficientes ou com má manutenção que possam pôr em perigo pessoas e bens;

j) Denunciar no imediato à ASPTOH todas as irregularidades cometidas na operação, quer sobre a imposição na utilização de equipamentos deficientes ou com má manutenção, os quais poderão inequivocamente provocar danos nas aeronaves dos clientes, quer contra os associados e não associados aos quais a sua integridade física e a sua segurança poderão ser postas em causa por tais procedimentos.

Artigo 14.º

Incompatibilidades

1 — É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes da ASPTOH com o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania, corpos gerentes de instituições ou empresas do sector de actividade de *handling*, salvo quando em representação dos associados.

2 — É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes da ASPTOH com o exercício de funções de supervisão ou chefia, seja de que nível, em empresas do sector de actividade de *handling*.

3 — Qualquer membro dos órgãos dirigentes da ASPTOH que venha a ser indigitado para alguma das funções descritas nos n.ºs 1 e 2 apresentará no imediato a sua demissão do cargo então representado na Associação, mantendo apenas, caso continue a ser seu desejo, o estatuto de associado.

4 — A substituição dos membros dos órgãos dirigentes da ASPTOH descritos no n.º 3 far-se-á com recurso aos suplentes que compõem a lista eleita pelos associados.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Órgãos sociais

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1 — Os órgãos da Associação são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção nacional;
- c) Conselho fiscal.

2 — Nos órgãos sociais estarão representadas as duas categorias operacionais:

- a) TTAE ou equiparados;
- b) OAE ou equiparados.

SECÇÃO II

Assembleia geral, constituição e competências

Artigo 16.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é um órgão deliberativo e é constituída por todos os associados que nela se encontrem presentes e tenham a sua quotização em dia.

2 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta pelo presidente e um secretário.

3 — Na sua falta, o presidente será substituído por um dos membros presentes na assembleia geral, o qual será designado por maioria dos presentes.

4 — Eleger os órgãos sociais da ASPTOH após sufrágio junto dos associados.

5 — Deliberar, discutir, e aprovar o relatório de contas do ano anterior, bem como o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte.

6 — Deliberar sobre a aquisição de bens duradouros.

7 — Exercer as demais competências previstas nas leis e regulamentos aplicáveis.

Artigo 17.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

São competências do presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Conferir posse aos órgãos sociais;

c) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros das actas.

d) Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas para as eleições aos órgãos sociais da Associação.

Artigo 18.º

Competências do(s) secretário(s) da assembleia geral

São competências do(s) secretário(s) da assembleia geral:

a) Elaborar, expedir e mandar publicar os anúncios convocatórios da assembleia geral;

b) Organizar o expediente referente à assembleia geral;

c) Informar os associados;

d) Redigir as actas;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o funcionamento eficaz da assembleia.

Artigo 19.º

Reunião

1 — A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária até 28 de Fevereiro de cada ano para exercer as funções previstas no n.º 5 do artigo 16.º e de dois em dois anos para exercer a competência que lhe é conferida pelo n.º 4 do artigo 16.º

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou a requerimento de, pelo menos, um grupo de 15 % dos associados, sendo indispensável que seja claramente definido o pedido de convocatória e que o mesmo se enquadre nos presentes estatutos e na lei geral e compareçam, pelo menos, 15 dos requerentes.

SECÇÃO III

Convocatória e funcionamento da assembleia geral

Artigo 20.º

Entidade convocante

A assembleia geral é convocada:

a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;

b) Por proposta da direcção nacional;

c) A requerimento de, pelo menos, 15 % dos associados.

Artigo 21.º

Convocatória

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa daquele órgão por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos associados, com uma antecedência mínima de 15 dias.

2 — A convocatória poderá também ser efectivada através de anúncios publicados num jornal local, num dos jornais diários de divulgação nacional ou uma das formas previstas para as sociedades comerciais.

3 — A convocatória conterá obrigatoriamente o dia, hora e local de reunião e respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral funcionará em primeira convocatória se estiverem presentes, pelo menos, metade dos associados.

2 — Se não estiverem presentes metade dos associados, funciona em segunda convocatória meia hora depois, no mesmo local, com a mesma ordem de trabalhos e com a presença de qualquer número de associados.

Artigo 23.º

Formas de deliberação

1 — Todas as deliberações apresentadas terão que ser aprovadas por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — As alterações aos estatutos só serão válidas quando forem aprovadas por uma maioria de três quartos dos associados presentes.

3 — A deliberação sobre a dissolução da Associação só será válida se for expressamente convocada para o efeito e requer o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 24.º

Associados ausentes

1 — Os associados que não possam estar presentes por motivos atendíveis, tais como:

a) Férias fora da área de Lisboa;

b) Falecimento de um familiar, casamento, doença ou assistência à família;

c) Serviço fora da base;

d) Em serviço nas unidade de *handling* de Faro, Porto, Funchal e ou Porto Santo;

e) Em serviço na unidade de *handling* de Lisboa à hora deliberada.

2 — Exercerão o seu direito a voto electronicamente nos endereços da Direcção Nacional e assembleia geral.

3 — A substituição dos membros dos órgãos dirigentes da Associação far-se-á com recurso aos suplentes que compõem a lista eleita pelos associados.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 26.º

Direcção

A direcção é o órgão executivo da ASPTOH.

Artigo 27.º

Constituição

1 — É constituída por cinco membros:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário de coordenação nacional;
- d) Um tesoureiro;
- e) Um vogal;

2 — São ainda eleitos três suplentes para eventuais substituições.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — As reuniões da ASPTOH são convocadas pelo presidente, pelo secretário de coordenação nacional ou por maioria absoluta dos membros da direcção.

2 — As decisões são válidas quando aprovadas por maioria dos membros presentes.

3 — O presidente, para além do seu voto, tem direito a voto de desempate.

Artigo 29.º

Acta das reuniões

Será obrigatoriamente elaborada, pelo vogal da direcção nacional ou perante o seu impedimento pelo secretário da assembleia geral, uma acta para cada reunião da direcção nacional.

Artigo 30.º

Competências da direcção nacional

1 — Representar a ASPTOH em juízo e fora dele, nomeadamente nas relações institucionais, judiciais e laborais para com a entidade patronal ou seus representantes, por intermédio do seu presidente, por delegação em outros membros da direcção nacional ou mandatário para o efeito.

2 — Aceitar e rejeitar os pedidos de admissão de associados sem necessidade de justificação perante o(s) proponente(s).

3 — Dirigir e coordenar toda actividade da ASPTOH em conformidade com os princípios definidos nos presentes estatutos, regulamento associativo interno e de acordo com o orçamento e plano de actividades aprovado em assembleia geral.

4 — Elaborar anualmente em prazo legal o relatório de contas, plano de actividades, inventário da situação patrimonial, bem como o orçamento para o ano seguinte.

5 — Cumprir e fazer cumprir as decisões aprovadas em assembleia geral.

6 — Criar as delegações, comissões e serviços permanentes ou eventuais para o seu completo funcionamento.

7 — Promover colóquios, seminários ou outras actividades com interesse para a segurança e bem-estar dos associados.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Composição

O conselho fiscal é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Um secretário;
- c) Um vogal.

Artigo 32.º

Competências

1 — Compete-lhe, em geral, fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção;

2 — Dar pareceres sobre o relatório de contas e orçamento, reunindo para o efeito mediante convocatória do presidente da direcção nacional, ou quando convocado pelo respectivo presidente.

3 — Aprovar o plano de actividades e o orçamento anua.

4 — Dar parecer sobre qualquer assunto que lhe seja solicitado pela direcção.

5 — Pedir a convocação da assembleia geral quando o julgar necessário;

6 — Obrigatoriedade de elaborar uma acta de todas as reuniões e deliberações, a qual será elaborada pelo secretário do respectivo conselho.

7 — O conselho fiscal reunirá trimestralmente ou sempre que entenda necessário.

CAPÍTULO V

Eleições e mandatos

SECÇÃO I

Eleições

Artigo 33.º

Eleições

1 — Os membros que farão parte da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção serão eleitos em assembleia geral ordinária, por períodos de dois anos, sendo apenas elegíveis os sócios no pleno gozo dos seus direitos estatutários e que não exerçam cargos ou funções remuneradas ASPTOH.

2 — O processo de eleição será efectuado em regime de listas solidárias.

Artigo 34.º

Processo eleitoral

1 — As listas de candidaturas e os cargos para que são propostos serão apresentadas na secretaria do ASPTOH,

com destino ao presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data fixada para a assembleia geral ordinária.

2 — Para efeitos de candidatura, só são elegíveis os sócios que estiverem no pleno gozo de direitos durante, pelo menos, 12 meses.

3 — As listas devem ser assinadas por grupos de, pelo menos, 10 associados com direito a voto.

4 — O presidente da assembleia geral, depois de certificar as listas apresentadas, aprova-as.

5 — Para efeitos de eleição, as listas serão representadas por boletins de voto.

6 — As listas serão fixadas no quadro da ASPTOH para delas se dar conhecimento aos associados, com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data fixada para a assembleia geral, mencionando a letra correspondente a cada uma das listas.

7 — Qualquer sócio pode subscrever ou estar incluído em mais de uma lista.

8 — A cada sócio serão entregues os boletins de voto contendo as listas solidárias para a assembleia geral, conselho fiscal e direcção.

9 — No caso de não ser apresentada qualquer lista no prazo fixado no n.º 1, ou não sendo aprovada nenhuma das listas apresentadas, deverão ser organizadas e votadas listas na própria sessão da assembleia geral destinada à eleição.

10 — A publicação dos resultados terá lugar nas quarenta e oito horas seguintes ao fecho da votação, ou seja até à recepção do último voto.

11 — Os corpos sociais da ASPTO» são eleitos de dois em dois anos em listas de representação, compostas exclusivamente por pessoal das categorias profissionais de TTAE e OAE ou equiparados.

SECÇÃO II

Dos mandatos

Artigo. 35.º

Dos mandatos

1 — Quanto aos mandatos, estabelecem-se as normas seguintes:

a) Qualquer membro dos órgãos sociais poderá renunciar ao seu mandato desde que invoque razões justificativas.

b) No caso de demissão ou renúncia de qualquer dos membros dos órgãos sociais por impedimento definitivo, o presidente da assembleia geral deverá preenchê-lo e dar-lhe posse no prazo de 30 dias subsequentes ao registo da vaga.

2 — O exercício dos cargos dos órgãos sociais não pode trazer ao sócio qualquer benefício ou vantagem especial.

CAPÍTULO VI

Jóias, quotas e outras receitas

Artigo 36.º

Jóias e quotas

1 — Compete à assembleia geral fixar as importâncias das jóias e das quotas, mediante proposta da direcção.

2 — As normas a seguir na fixação das importâncias referidas no número precedente, bem como os mecanismos de coercibilidade a adoptar na sua cobrança são definidos em regulamento geral.

3 — É fixado o valor da jóia de adesão à Associação no valor de €6.

Artigo 37.º

Valor da quota

1 — É fixado o valor de quota equivalente a 1,5 % do salário base de cada associado independentemente da sua categoria profissional ou nível de carreira. Este valor é destinado na sua totalidade para fazer face aos custos com o Departamento Jurídico. Posteriormente, logo que atingido um número de associados considerado suficiente para suporte dos custos atrás mencionados, será revisto em baixa para 1 %. Em sua alternativa, após consulta aos associados a qual será expressa por uma maioria absoluta, reverterá o valor excedente a favor do fundo de pensões mencionado no artigo 43.º

2 — Consideram-se em dia as quotas liquidadas até 30 dias antes da apresentação das candidaturas para efeitos de eleição para os corpos sociais.

Artigo 38.º

Outras receitas

O destino e afectação das demais receitas da ASPTOH, nomeadamente quotas eventuais, subsídios, patrocínios, prémios, doações e outras liberalidades serão da competência da direcção, após o parecer do conselho fiscal.

Artigo 39.º

Destino das receitas

As receitas destinar-se-ão, obrigatoriamente, ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade associativa e à constituição de um fundo de reserva destinado a fazer face a despesas imprevistas.

CAPÍTULO VII

Património social

Artigo 40.º

Bens da Associação

Os bens da Associação são constituídos pelo valor das jóias e quotas a pagar pelos associados por quaisquer donativos que eventualmente lhe sejam atribuídos.

Artigo 41.º

Outro património

Outro património imobiliário ou mobiliário que venha a existir.

Artigo 42.º

Fundo de pensões

Será constituído no prazo máximo de um ano à data da primeira assembleia geral um fundo de pensões, o qual será

resultante de aplicações financeiras de alto rendimento e de carteira de participações junto da banca.

CAPÍTULO VIII

Formas de obrigar

Artigo 43.º

Forma de obrigar

1 — A Associação considera-se obrigada em actos legais e estatutários através das assinaturas conjuntas de dois dos membros da direcção nacional, sendo sempre obrigatoriamente um deles o:

- a) Presidente da direcção nacional;
- b) Tesoureiro;
- c) Coordenador nacional.

2 — Havendo entregas ou recebimentos de dinheiro, além das assinaturas referidas no n.º 1 deste artigo, é também necessária a assinatura do tesoureiro.

CAPÍTULO IX

Órgãos de informação

Artigo 44.º

Órgãos de Informação

A ASPTOH, com a maior brevidade possível após a primeira assembleia geral, procederá à publicação de um meio de divulgação próprio o qual poderá, eventualmente, ter apresentação electrónica.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Artigo 45.º

Infracções

Os sócios são passíveis de intervenção disciplinar por parte da direcção, nomeadamente quando:

- a) Cometerem infracções às regras estabelecidas nestes estatutos, nos regulamentos internos e nos regulamentos aplicáveis às actividades da ASPTOH;
- b) Contrariem as deliberações dos corpos gerentes ou dos seus representantes;
- c) Usarem de quaisquer meios que tenham como efeito o descrédito da ASPTOH;
- d) Injuriarem ou difamarem os membros dos corpos gerentes ou dos seus representantes;
- e) Desrespeitarem na sede, nas delegações ou em qualquer local onde a ASPTOH esteja instalada ou representando qualquer membro dos corpos gerentes ou seus representantes, bem como outras pessoas colectivas ou singulares;
- f) Defraudarem ou tentarem defraudar a ASPTOH;

g) Usarem abusivamente a qualidade de representante dos corpos gerentes ou da ASPTOH, sem que para tal estejam credenciados;

h) Usarem de incorrecção, comportamento indevido ou ofensa na pessoa de consócios ou familiares na sede, nas delegações ou em outras instalações da ASPTOH, ou em qualquer outro local que envolva directa ou indirectamente o nome da ASPTOH;

i) Usarem de incorrecção, comportamento indevido ou ofensa na pessoa de quadros superiores ou chefias directas ou operacionais pondo em causa a imagem, dignidade e seriedade da Associação perante as empresas empregadoras.

Artigo 46.º

Das sanções a aplicar

1 — As sanções a aplicar, em face das infracções cometidas, são proporcionais à gravidade dos factos e consistem em:

- a) Advertência verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Demissão;
- e) Expulsão.

2 — Na aplicação das sanções ter-se-á sempre em conta a circunstância do comportamento anterior e da reincidência.

3 — A aplicação de qualquer sanção implicará audiência do arguido, devendo o processo ser escrito, com excepção da advertência verbal.

4 — As penas de advertência verbal, repreensão registada e suspensão por tempo inferior a 60 dias podem ser aplicadas pela direcção, delas cabendo recurso para a assembleia, exceptuando a advertência verbal.

5 — As penas de suspensão por tempo igual ou superior a 60 dias, demissão e expulsão, são da competência exclusiva da assembleia geral.

6 — O sócio com processo disciplinar pendente perde temporariamente os seus direitos sem que cessem os seus deveres.

7 — A pena de expulsão é aplicada ao sócio pela assembleia geral, mediante votação secreta dos sócios estatutariamente presentes.

Artigo 47.º

Interposição de recurso

1 — Das sanções aplicadas pela direcção poderão os sócios interpor recurso para o presidente da assembleia geral, com excepção da advertência verbal, no prazo máximo de cinco dias a contar da data em que receberam a notificação.

2 — Passado o prazo de cinco dias, já não poderão os sócios interpor recurso.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral, face ao processo, decidirá da marcação ou não da assembleia geral.

Artigo 48.º

Poder disciplinar da direcção

À direcção são reconhecidos plenos poderes para demitir sócios, sem recurso para a assembleia geral, quando:

a) Tenham requerido a convocação da assembleia geral e a sessão não se realize por falta da sua comparência, desde que essa ausência não seja devidamente justificada perante a direcção no prazo máximo de cinco dias a contar da data da assembleia geral;

b) Intencionalmente, danifiquem os bens que estejam ao cuidado da ASPTOH e cujo acto seja testemunhado por dois sócios, independentemente da indemnização ou processo judicial que possa advir do acto;

c) Tiverem um atraso de três meses no pagamento de quotas, depois de avisados e sem motivo justificado.

Artigo 49.º

Pena de demissão

O sócio a quem foi aplicada a pena de demissão constante no artigo 46.º, n.º 1, alínea *d*), poderá eventualmente ser readmitido, por decisão da direcção, desde que satisfaça o pagamento das quotas que porventura tenha em atraso à data da sua demissão.

Artigo 50.º

Suspensão

Os sócios infractores poderão ser suspensos por qualquer membro dos corpos gerentes até à próxima reunião da direcção, que tomará conhecimento do sucedido.

CAPÍTULO XI

Orçamento, relatório e contas

Artigo 51.º

Orçamento

1 — A ASPTOH elaborará anualmente, de harmonia com o plano de actividades, o respectivo plano e orçamento para o ano seguinte.

2 — O orçamento deve especificar as despesas e prever as receitas necessárias para as cobrir, e será aprovado pela direcção, após terem sido submetidos a parecer do conselho fiscal, até 15 de Novembro do ano anterior a que respeita.

3 — À direcção compete igualmente a fiscalização da execução do orçamento e do plano de actividades, ficando dependente da sua aprovação quaisquer desvios ou alterações aos mesmos.

4 — O orçamento e o plano anual de actividades da ASPTOH serão afixados no quadro da ASPTOH, durante 30 dias, para deles se dar conhecimento aos associados.

Artigo 52.º

Aprovação do relatório e contas

O balanço anual, conjuntamente com o relatório e contas da ASPTOH, elaborado pela direcção, após terem sido

submetidos a parecer do conselho fiscal, são apresentados à assembleia geral ordinária para aprovação.

CAPÍTULO XII

Dissolução

Artigo 53.º

Dissolução

1 — Para além das causas legais de extinção, a ASPTOH só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito e quando votada por maioria de três quartos dos associados com direito a voto.

2 — O património líquido que faça parte da ASPTOH, se o houver, será entregue à Câmara Municipal de Almada, ou à que respeita à morada da sede no momento da dissolução.

3 — Dissolvida a ASPTOH, os poderes conferidos aos seus órgãos ficam limitados à prática de actos meramente conservatórios, e dos necessários, quer à liquidação do património social quer à ultimateção das actividades pendentes:

a) Pelos actos restantes e pelos danos que deles advinham a ASPTOH, respondem solidariamente os sócios que os praticarem;

b) Pelas obrigações que os titulares dos corpos sociais contraírem, a ASPTOH só responde perante terceiros se estes estiverem de boa-fé e não tiverem dado a devida publicidade à respectiva dissolução.

4 — A publicação dos resultados terá lugar nas quarenta e oito horas seguintes ao fecho da votação, ou seja, até à recepção do último voto, finda a qual se procederá ao apuramento da maioria de três quartos do total de votantes que expressem o sentimento da dissolução da Associação.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 54.º

Disposições transitórias

Enquanto não estiverem em exercício os corpos sociais previstos nestes estatutos, as respectivas funções serão desempenhadas por uma comissão constituinte da Associação a eleger pelos associados outorgantes da escritura da constituição da Associação.

Artigo 55.º

Comissão constituinte

1 — À comissão constituinte compete, nomeadamente:

a) Levar a efeito acções de divulgação dos objectivos da Associação;

b) Deliberar sobre a admissão de sócios e fixar uma jóia;

c) Elaborar um projecto de regulamento eleitoral e um regulamento associativo interno;

d) Promover diligências para a aquisição ou aluguer de uma sede e instalar os serviços básicos da Associação;

e) Celebrar contrato de avença com o escritório de advogados Garcia Pereira & Associados.

2 — A comissão constituinte da Associação convocará no prazo máximo de seis meses após a realização da escritura da Associação a primeira assembleia geral descentralizada onde serão eleitos os primeiros corpos sociais.

CAPÍTULO XIV

Casos omissos

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos, serão regulados pelas disposições aplicáveis às Associações que não tenham por fim o lucro económico dos associados, designadamente pelos artigos 157.º e 184.º do Código Civil.

Registados em 20 de Maio de 2008, 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 24, a fl. 116 do livro n.º 2.

Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 13 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2008.

Artigo 26.ª

Liquidação do património em caso de extinção

Em caso de extinção da Associação, compete à assembleia geral que a aprovar, deliberar sobre a forma como deve proceder-se à liquidação do respectivo património, a qual será atribuída à direcção ou a uma comissão liquidatária, salvaguardando os casos previstos na lei e no n.º 2 do artigo 27.º

Artigo 27.º

Saída ou exclusão

1 — O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação não terá direito a ser reembolsado das quotas que haja pago e perde o direito ao património social.

2 — Em caso de dissolução da Associação, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelos associados.

Registados em 28 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 32, a fl. 84 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas — Eleição em 19 de Janeiro de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2010.

Membros efectivos:

Adelino Oliveira Magalhães Nogueira, residente na Rua de António Costa Guimarães, 2072, Urgeses, Guimarães (n.º 751434-2).

Maria Batilde Manso Nogueira, residente na Rua de António Costa Guimarães, 2072, Urgeses, Guimarães (n.º 8304677).

José Fernando Correia da Costa, com domicílio profissional na estação de Santarém (n.º 8108631).

António Rodrigues Cunha, com domicílio profissional na estação de Espinho (n.º 7301161).

António Fernandes Guedes de Almeida, com domicílio profissional na estação de Campanhã (n.º 8203622).

Luís Fernando Pinto, com domicílio profissional no Museu Ferroviário de Lousado (n.º 8603441).

Alfredo Manuel Dinis Costa Gonçalves, com domicílio profissional na estação de Lousado (n.º 8209462).

José Manuel Marques de Figueiredo, com domicílio profissional na estação de Aveiro (n.º 8708380).

José Fernando Ferreira, com domicílio profissional na estação do Tua (n.º 8203135).

Membros suplentes:

António Augusto Campos Amaral, com domicílio profissional na estação do Tua (n.º 8703324).

António José Brito Neto, com domicílio profissional na estação do Entroncamento (n.º 8108391).

Fernando Virira, com domicílio profissional na estação do Entroncamento (n.º 9100132).

Armando da Silva, com domicílio profissional na estação de Ermesinde (n.º 8200941).

União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição em 2 de Abril de 2008 para o triénio de 2008-2011 — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, foi publicada a direcção da associação sindical em epígrafe, publicação que carece de rectificação.

Assim, a p. 1321, onde se lê:

«União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição da direcção realizada em 2 de Fevereiro de 2008, para o triénio de 2008-2011»

deve ler-se:

«União dos Sindicatos do Distrito de Évora/CGTP-IN — Eleição da direcção realizada em 2 de Abril de 2008, para o triénio de 2008-2011»

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — STAS — Eleição em 17 de Abril de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

Efectivos:

Carlos Alberto Marques (bilhete de identidade n.º 2004768, de 10 de Dezembro de 2003, de Lisboa).

José Luís Coelho Pais (bilhete de identidade n.º 1081382, de 18 de Abril de 2000, de Lisboa).

Luís Martins Dias (bilhete de identidade n.º 4037819, de 20 de Dezembro de 2000, de Lisboa).

Maria de Lurdes da Silva Batista Vilhena Fáber (bilhete de identidade n.º 4548320, de 23 de Novembro de 2004, de Lisboa).

Mário José Rubio de Oliveira e Silva (bilhete de identidade n.º 4885649, de 24 de Maio de 2000, de Lisboa).

Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha Henriques (bilhete de identidade n.º 10751071, de 18 de Outubro de 2005, de Lisboa).

Tiago Sommer de Sena Gomes (bilhete de identidade n.º 10260791, de 30 de Janeiro de 2006, de Lisboa).

Suplentes:

Anabela Salvado Ribeiro (bilhete de identidade n.º 6240596, de 26 de Fevereiro de 2007, de Lisboa).

Dulce Alexandra Sousa Santos Medley (bilhete de identidade n.º 6537386, de 13 de Outubro de 2003, de Lisboa).

Paulo Jorge Santos Gonçalves (bilhete de identidade n.º 6993557, de 26 de Outubro de 2004, de Lisboa).

Rui António Viveiros Tavares Santiago (bilhete de identidade n.º 7480285, de 6 de Julho de 2001, de Lisboa).

Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas — Eleição em 29 de Março de 2008 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Secretário-geral — José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 25 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Secretário-geral-adjunto — José Maria dos Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342, emitido em 16 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa, especialista ferroviário, REFER, E. P.

Vice-secretários-gerais:

João Diogo de Andrade Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5509269, emitido em 30 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, economista, CP, E. P.

Henrique António Jorge e Castro de Sá, portador do bilhete de identidade n.º 3438266, emitido em 22 de Março de 2006 pelo arquivo de Lisboa, TNG, CTT.

Luís Manuel R. Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 1031085, emitido em 13 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Santarém, chefe de equipa, Ferrovias, S. A.

Luís Miguel Figueiredo Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 9929757, emitido em 17 de Outubro de 2005 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Manuel Benjamim Esteves Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 8233401, emitido em 25 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Castelo Branco, CRT, CTT.

Tesoureiro-secretário — Carlos de Sousa Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 4018266, emitido em 10 de Julho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Secretários:

António Luís Farinha Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 6434983, emitido em 4 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de revisão e venda, CP, E. P.

Veríssimo José Santos Sousa Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3465331, emitido em 15 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão, CTT.

Rui Manuel Ferreira Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5396947, emitido em 8 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação, REFER, E. P.

Leonardo dos Santos Morais, portador do bilhete de identidade n.º 3333918, emitido em 17 de Dezembro de 1996 pelo arquivo do Porto, inspector de movimento, REFER, E. P.

Manuel Maria Aguiar de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6658689, emitido em 11 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo do Porto, controlador de circulação, REFER, E. P.

Francisco José Afonso de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7042187, emitido em 17 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, motorista, CP, E. P.

António Joaquim Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6571570, emitido em 27 de Outubro de 2000 pelo arquivo do Porto, controlador de circulação, REFER, E. P.

Manuel José Faria Lage, portador do bilhete de identidade n.º 2593103, emitido em 10 de Maio de 1995 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Joaquim Manuel Marques, portador do bilhete de identidade n.º 7743581, emitido em 10 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes, CP, E. P.

José Carlos Manso Tomás, portador do bilhete de identidade n.º 6618706, emitido em 13 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação, REFER, E. P.

Raul Alves Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7422983, emitido em 7 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, chefe de equipa comercial, CP, E. P.

António José Matos Espadinha, portador do bilhete de identidade n.º 6268923, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, REFER, E. P.

João Paulo Correia Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9553534, emitido em 18 de Abril de 2005 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação, REFER, E. P.

Luís Manuel Carvalho Figueira, portador do bilhete de identidade n.º 4491296, emitido em 7 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, REFER, E. P.

Carlos Alberto Monteiro Ferreira Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 10388167, emitido em 25 de Novembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Peter Martins Faria, portador do bilhete de identidade n.º 9939998, emitido em 26 de Novembro de 2007 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.

Manuel dos Santos Gerales, portador do bilhete de identidade n.º 4121662, emitido em 8 de Março de 1997 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

José Augusto Rodrigues Cancela, portador do bilhete de identidade n.º 2593252, emitido em 24 de Abril de 2006 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

José Carlos Gomes Chasqueira, portador do bilhete de identidade n.º 9627869, emitido em 20 de Junho de 2002 pelo arquivo de Castelo Branco, controlador de circulação, REFER, E. P.

Sérgio Filipe Pires Carrilho, portador do bilhete de identidade n.º 9943420, emitido em 24 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Portalegre, controlador de circulação, REFER, E. P.

António Manuel Paixão Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9733181, emitido em 10 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Portalegre, operador de manobras, CP, E. P.

José Augusto Gondar Balouta, portador do bilhete de identidade n.º 839607, emitido em 3 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão, CTT.

Anabela Monteiro Rocha Sousa Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 5817900, emitido em 29 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, CRT, CTT.

Nuno Miguel Mendonça Mesquita, portador do bilhete de identidade n.º 10284337, emitido em 25 de Outubro de 2006 pelo arquivo de Lisboa, CRT, CTT.

António Rui Carvalho Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6587152, emitido em 28 de Maio de 2004 pelo arquivo de Lisboa, CRT, CTT.

Fernando Duarte do Couto, portador do bilhete de identidade n.º 6635746, emitido em 1 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, TSR, CTT.

Carlos Manuel Afonso Escalreira Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 5861803, emitido em 31 de Março de 2004 pelo arquivo do Porto, TPG, CTT.

António Fernando Fraga Ribeiro da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3351748, emitido em 18 de Março de 2004 pelo arquivo de Lisboa, ASG, CTT.

José Manuel Pedro de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6263767, emitido em 28 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, REFER, E. P.

João Martinho Rosa Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6252636, emitido em 13 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Portalegre, controlador de circulação, REFER, E. P.

Diamantino da Fonseca Chantre, portador do bilhete de identidade n.º 11062221, emitido em 20 de Maio de 2004 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Carlos Jorge Ferreira da Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 8480484, emitido em 26 de Maio de 2006 pelo arquivo de Viseu, controlador de circulação, REFER, E. P.

Joaquim José Marques Pimentel, portador do bilhete de identidade n.º 4384565, emitido em 9 de Abril de 2003 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, REFER, E. P.

Igor José Carvalho Figueira, portador do bilhete de identidade n.º 12636366, emitido em 2 de Maio de 2007 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

José António de Oliveira da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7330474, emitido em 3 de Junho de 2005 pelo arquivo de Santarém, operador de circulação, REFER, E. P.

Edgar Gonçalo Dias de Paiva, portador do bilhete de identidade n.º 11891251, emitido em 3 de Março de 2003 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Raul Simões Torres de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 9045429, emitido em 4 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.

Carlos Sebastião Cavaca Pires, portador do bilhete de identidade n.º 4424792, emitido em 2 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de Castelo Branco, operador de circulação, REFER, E. P.

Luís Filipe de Oliveira Macedo, portador do bilhete de identidade n.º 11698372, emitido em 7 de Março de 2008 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, REFER, E. P.

José Miguel Rodrigues Santos, portador do bilhete de identidade n.º 9599180, emitido em 4 de Maio de 2007 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Marco Fernando Duque de Mendonça, portador do bilhete de identidade n.º 12413628, emitido em 7 de Outubro de 2004 pelo arquivo de Portalegre, controlador de circulação, REFER, E. P.

Luís Maria Feixeira de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 6091324, emitido em 30 de Abril de 2004

pelo arquivo de Lisboa, especialista ferroviário, REFER, E.P.

Luís Miguel Cristóvão Dias Campina, portador do bilhete de identidade n.º 7395267, emitido em 3 de Julho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, assistente de gestão, REFER, E. P.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Comercial de Lousada, que passa a designar-se Associação Empresarial da Região Tâmega — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Fevereiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1992.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

A Associação Empresarial da Região Tâmega é uma associação sem fins lucrativos e com duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com as disposições do Código Civil, na parte aplicável, e do Decreto-Lei n.º 215-C/75.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede na Avenida de José Júlio, 69, cave, loja F, 4560-547 Penafiel, podendo estabelecer delegação ou outras formas de representação nos locais que julgar convenientes.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem por objecto defender e promover os legítimos interesses das empresas e empresários associados.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, a Associação poderá filiar-se noutros organismos de idêntica finalidade ou com eles associar-se.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

1 — Podem inscrever-se na Associação, como associados, todas as pessoas singulares ou colectivas que nos concelhos da região Tâmega, Amarante, Baião, Cabeceiras de Basto, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Mondim de Basto, Paços de Ferreira, Paredes e Resende exerçam qualquer actividade empresarial.

2 — Os administradores ou gerentes poderão ser admitidos como associados, a título individual, quando as sociedades em que exerçam funções estiverem inscritas na Associação.

Artigo 5.º

Todas as entidades patronais têm o direito a inscrever-se na Associação desde que preencham os requisitos estatutários, não podendo a sua admissão estar dependente de uma decisão discricionária de qualquer órgão.

Artigo 6.º

A inscrição na Associação deverá efectuar-se mediante requerimento do interessado dirigido à direcção, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 30 dias após a entrada do requerimento.

Artigo 7.º

Da deliberação da direcção que rejeite a admissão caberá recurso para a primeira assembleia geral a realizar, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 dias após a comunicação ao requerente.

Artigo 8.º

1 — Os sócios classificam-se em três categorias: honorários, consultivos e efectivos.

2 — Sócios honorários são aqueles que por qualquer serviço importante prestado à economia da região ou à Associação se tornem dignos dessa distinção.

3 — Sócios consultivos são os que pelos seus conhecimentos ou aptidões possam prestar uma colaboração de ordem científica ou técnica com utilidade para os fins associativos.

4 — Sócios efectivos são os que participam na vida interna da Associação, através dos seus diferentes órgãos, e contribuem financeiramente para esta pela forma estabelecida nos estatutos.

Artigo 9.º

São direitos dos sócios:

a) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral da Associação;

b) Eleger e ser eleito para cargos sociais;

c) Apresentar, discutir e votar o que julgar conveniente à Associação, desde que conforme com os seus fins;

d) Apresentar, discutir e votar o que julgar conveniente à Associação ou para o ramo de actividade comercial a que pertençam;

e) Utilizar a sede da Associação e todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento a elaborar pela Associação;

f) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos fixados nos estatutos;

g) Examinar, nos prazos legais, as contas, os livros de escrita social e demais documentação àqueles relativos.

Artigo 10.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar pontualmente a quota para a Associação, nos termos que vierem a ser fixados pela assembleia geral;

b) Exercer funções nos cargos para que forem eleitos, salvo manifesta impossibilidade;

c) Assistir às reuniões da assembleia geral e participar nas eleições para os cargos sociais;

d) Prestar as informações e fornecer elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

e) Prestar colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação.

Artigo 11.º

Demissão dos sócios

1 — Perdem a qualidade de sócios:

a) Os associados que se demitirem;

b) Os associados que sejam demitidos pela direcção, cabendo neste caso recurso para a primeira assembleia geral a realizar;

c) Os que não cumprirem os deveres assinalados nestes estatutos;

d) Os associados que se dissolverem.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Infracções disciplinares

1 — Constitui infracção disciplinar, e como tal será punível nos termos fixados nos estatutos, o não cumprimento de qualquer dos deveres a que alude o artigo 10.º dos estatutos.

2 — Compete ao conselho fiscal, por iniciativa própria ou sob proposta da direcção, a apreciação e sanção das infracções disciplinares.

3 — Das deliberações do conselho fiscal em matéria disciplinar caberá recurso, em primeira instância, para a primeira assembleia geral que se realizar e da deliberação desta, em última instância, para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

Artigo 13.º

Sanções

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência regista;

b) Multa até à importância a um ano de quotização;

c) Suspensão até seis meses;

d) Expulsão;

2 — A sanção referida na alínea d) do número anterior ficará reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

3 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do associado a quem for imputada a infracção.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

Nenhum associado pode estar presente em mais de um órgão electivo.

Artigo 16.º

1 — Os cargos em órgãos sociais são exercidos pessoalmente.

2 — O representante de um sócio eleito para um cargo associativo que por qualquer motivo deixe de poder exercer as suas funções ou de representar a entidade que o designou não pode ser substituído por este, passando a ocupar o cargo suplente.

Artigo 17.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos.

2 — No caso de se verificar a exoneração de qualquer órgão social antes do termo do seu mandato e houver lugar à eleição do novo corpo gerente, o mandato deste durará ao termo do triénio em curso.

Artigo 18.º

Os cargos sociais são exercidos pessoal, obrigatória e gratuitamente.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 19.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

1) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

2) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

3) Aprovar as contas e os actos sociais da direcção, sem prejuízo da responsabilidade que possa caber a cada um dos seus membros;

4) Retirar o mandato conferido aos corpos gerentes quando os legítimos interesses da Associação o reclamem ou aqueles se tenham desviado da observância dos estatutos e regulamentos legalmente aprovados;

5) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens;

6) Fixar as contribuições financeiras dos sócios;

7) Discutir os relatórios ou quaisquer outros trabalhos que lhe sejam submetidos a exame;

8) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direcção;

9) Proclamar os sócios honorários sob proposta da direcção ou de um grupo de associados não inferior a cinco;

10) Deliberar sobre a extinção da Associação;

11) Exercer as demais funções que estejam legal e estatutariamente cometidas.

Artigo 21.º

A remoção de qualquer corpo gerente só poderá ser deliberado após ter sido facultada a sua prévia audiência.

Artigo 22.º

No caso de ser retirado o mandato a qualquer corpo gerente, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente o órgão. A assembleia fixará a competência da comissão e a duração do seu mandato.

Artigo 23.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente todos os anos até ao dia 30 de Março para apreciar e votar o relatório e contas da gerência.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou ainda de 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus deveres.

3 — Quando pedida, o presidente terá de convocar a assembleia nos 30 dias seguintes à apresentação do requerimento.

4 — Os sócios que requerem a convocação da assembleia geral extraordinária devem especificar no seu pedido a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser estranha aos objectivos sociais.

5 — O requerimento para pedir a assembleia geral extraordinária deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que verificará a sua regularidade formal.

Artigo 24.º

As deliberações sobre a alteração dos seus estatutos deverão ser apreciadas em assembleia geral por três quartos do número dos associados presentes.

Artigo 25.º

As deliberações sobre a extinção da Associação deverão ser apresentadas em assembleia geral por três quartos do número de todos os associados.

Artigo 26.º

1 — As convocatórias da assembleia geral, sem prejuízo do disposto na lei, serão feitas pelo presidente por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2 — No aviso postal pode indicar-se o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 27.º

1 — A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocatória sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2 — Meia hora depois, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de sócios, salvo nos termos em que a lei ou os presentes estatutos disponham em contrário.

Artigo 28.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — O 1.º secretário será vice-presidente da mesa.

Artigo 29.º

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as assembleias gerais e eleitorais;

b) Dar posse aos corpos sociais eleitos;

c) Dirigir o funcionamento das reuniões, fazendo respeitar os estatutos e os preceitos aplicáveis;

d) Com a colaboração dos secretários, dar pronto expediente às resoluções da assembleia geral;

e) Rubricar os livros da Associação a assinar os termos da abertura e encerramento dos mesmos;

f) Assinar, com os secretários, as actas, depois de aprovadas, e o expediente da mesa.

2 — Quando o presidente da mesa pretenda tomar parte na discussão de qualquer assunto deverá fazer-se substituir pelo vice-presidente ou, na falta, por qualquer outro membro.

Artigo 30.º

Compete aos secretários:

- 1) Coadjuvar o presidente da mesa na direcção dos trabalhos;
- 2) Redigir as actas;
- 3) Organizar e ler o expediente das assembleias;
- 4) Preparar e fazer expedir os avisos convocatórios;
- 5) Servir de escrutinadores.

Artigo 31.º

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

SECÇÃO III

Eleições

Artigo 32.º

1 — As eleições para os órgãos sociais serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas por cada órgão, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, e deverão ter lugar até 30 de Abril subsequente ao ano em que expirar o mandato.

2 — Qualquer sócio ou grupo de sócios, desde que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, poderão propor a candidatura de uma lista a submeter a sufrágio.

3 — As propostas de candidatura deverão ser feitas por escrito em separado para cada um dos órgãos a eleger, ou seja, mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção, e conterem a assinatura de todos os propositos.

4 — Os proponentes das listas deverão apresentá-las ao presidente da assembleia geral até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — Após a recepção das listas propostas, o presidente da assembleia geral verificará se os sócios que a constituem possuem as condições estatutárias para serem eleitos e em todas elas deverá apor a sua assinatura, bem como a data da recepção das mesmas, determinando que sejam afixadas na sede da Associação aquelas que forem consideradas nas condições legais.

6 — Se algum ou alguns dos associados que compõem uma lista não possuírem condições de elegibilidade, o presidente da assembleia geral deve comunicar o facto ao associado ou grupo de associados proponente da referida lista, notificando-os de que devem proceder à substituição dos associados que se encontram naquelas situações, no prazo de quarenta e oito horas.

7 — No caso de a substituição referida no número anterior não se verificar dentro do prazo indicado, será a respectiva proposta de candidatura considerada sem efeito.

8 — As listas terão as dimensões de 15 cm × 10 cm, serão em papel branco não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior, contendo impressos os nomes dos candidatos.

9 — Com base nos associados existentes em 31 de Dezembro do ano anterior serão elaborados cadernos eleitorais contendo o número e o nome dos associados com direito a voto com termo de abertura e encerramento e todas as folhas numeradas e rubricadas pelo presidente da assembleia geral.

10 — A votação será feita por ordem alfabética dos sócios, segundo os cadernos eleitorais, ou através da chamada pelas folhas de presença.

11 — A votação será encerrada e proceder-se-á ao apuramento depois de decorridos trinta minutos sobre a chamada do último votante.

12 — No apuramento de votos serão consideradas nulas as listas que tenham nomes cortados, as que apresentarem nomes rasurados, as que, pelo seu estado, tomem elegíveis os nomes e os cargos, as que não tenham coisa alguma escrita e ainda aquelas que mencionem só os nomes quando devem fazer a distribuição destes pelos cargos a preencher.

13 — Apurada a votação e feita a devida contagem das listas entradas na urna e confrontando o seu número com as descargas nos cadernos eleitorais, o presidente da mesa proclamará eleitos para os diversos cargos os indivíduos que constituírem as listas mais votadas e marcará o dia da respectiva posse.

14 — Depois de lavrada e assinada pela mesa e pelos escrutinadores a respectiva acta, o presidente mandará afixar no local de voto o resultado das eleições.

15 — A convocação da assembleia geral, para efeitos de eleições, deverá ser feita até 30 dias antes do dia designado para o acto eleitoral, por meio de aviso postal expedido para cada um dos sócios.

16 — Os cadernos eleitorais devem estar patentes na sede, para consulta dos interessados, nos 30 dias anteriores à data designada para o acto eleitoral.

17 — Cada sócio só tem direito a um voto.

18 — Aos associados residentes fora da localidade da sede é permitido votar por correspondência, devendo, para o efeito, a lista estar contida em envelope fechado e lacrado, contendo exteriormente o nome do votante e o seu número de sócio, e será acompanhada de uma carta dirigida ao presidente da mesa, devidamente assinada e com a assinatura reconhecida pelo notário.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 33.º

A direcção é constituída por três elementos, um dos quais será o presidente.

Artigo 34.º

Compete à direcção:

- 1) Dar completa execução às deliberações da assembleia geral;
- 2) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da Associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;

3) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo delegar estes poderes em mandatários;

4) Proceder à arrecadação de receitas e satisfazer as despesas devidamente comprovadas;

5) Organizar a escrituração social e submeter os custos da Associação, juntamente com o relatório anual e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;

6) Patentear aos associados os livros de escrita e todos os documentos comparativos das operações sociais cinco dias antes da assembleia geral ordinária de cada ano;

7) Elaborar os regulamentos necessários ao funcionamento dos serviços associativos;

8) Atender todas as justas reclamações dos associados e dar-lhe o devido expediente;

9) Valer pelo cumprimento dos sócios e pela manutenção dos seus direitos;

10) Exercer as demais atribuições que lhe estejam concedidas nos presentes estatutos.

Artigo 34.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente para com a Associação pelos prejuízos emergentes dos actos em que intervenham e das deliberações que aprovevem quando contrários à lei, aos estatutos ou aos regulamentos aprovados em assembleia geral.

2 — Ficam isentos de responsabilidade os membros que tenham exarado na acta voto contrário às deliberações.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 35.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 36.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os livros de contabilidade e os actos de gestão financeira da Associação;

b) Dar parecer sobre os relatórios e contas da gerência a submeter à assembleia geral;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias.

Artigo 37.º

1 — O conselho fiscal poderá, sempre que o entender, solicitar a colaboração de revisores oficiais de contas ou de firmas de auditoria.

2 — O conselho fiscal poderá, se o julgar necessário, assistir, sem direito a voto, a reunião da direcção, pelo que o respectivo presidente transmitirá esse propósito ao presidente da direcção.

3 — Da mesma forma, o presidente da direcção poderá solicitar a presença do conselho fiscal em reuniões da direcção.

Artigo 38.º

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez em cada trimestre ou sempre que o presidente o convoque, por sua iniciativa ou a pedido dos presidentes da mesa da assembleia geral ou da direcção.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação da Associação

Artigo 39.º

Em caso de dissolução, a assembleia que votar deverá logo nomear uma comissão liquidatária, fixando os prazos e condições de liquidação e, bem como assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

Registados em 20 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 31, a fl. 84 do livro n.º 2.

AIMA — Associação dos Industriais de Automóveis — Cancelamento de registo

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que, em assembleia geral de 13 de Julho de 2007, foi deliberada a extinção voluntária da AIMA — Associação dos Industriais de Automóveis, tendo o respectivo património transitado para a ACAP — Associação Automóvel de Portugal.

Assim, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos recebidos nestes serviços em 15 de Janeiro de 1976, publicados no suplemento ao *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 221, de 24 de Setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Esso Portuguesa, L.^{da} — Alteração

Alteração, aprovada em 5 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.

Funcionamento da comissão eleitoral

16.º

Sistema eleitoral

1 — A CT da ESSO Portuguesa, L.^{da}, é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores por sufrágio directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que o não possam fazer pessoalmente, desde que o enviem em sobrescrito fechado, endereçado ao presidente da mesa do estabelecimento onde se encontra inscrito, contendo:

- a) Declaração assinada onde expressa a sua pretensão;
- b) Sobrescrito fechado, em branco, contendo o seu voto

3 — A CT será constituída segundo o princípio da representatividade proporcional, conforme disposto no n.º 1 do artigo 340.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Subcomissão e comissão coordenadora

14.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com a da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

15.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região de Lisboa.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

(O n.º 3 do artigo 14.º passou na actual redacção a n.º 3 do artigo 16.º)

16.º

Sistema eleitoral

1 — A CT da ESSO Portuguesa, L.^{da}, é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores por sufrágio directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que o não possam fazer pessoalmente, desde que o enviem em sobrescrito fechado, endereçado ao presidente da mesa do estabelecimento onde se encontra inscrito, contendo:

- a) Declaração assinada onde expressa a sua pretensão;
- b) Sobrescrito fechado, em branco, contendo o seu voto.

3 — A CT será constituída segundo o princípio da representatividade proporcional, conforme disposto no n.º 1 do artigo 340.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

(O n.º 1 do artigo 15.º passou na actual redacção a n.º 1 do artigo 17.º)

17.º

Convocatória

1 — A comissão eleitoral em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte, excepto para a criação inicial da CT:

- a) Prazo de convocação de 30 dias;
- b) Convocatória, subscrita por, pelo menos 100 % ou 20 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
- c) Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;
- d) Envio simultâneo da cópia à administração da empresa.

(O n.º 1 do artigo 16.º passou na actual redacção a n.º 1 do artigo 18.º)

18.º

Comissão eleitoral — Eleições e regras de funcionamento

1 — Cabe à comissão eleitoral dirigir o processo eleitoral.

2 — A comissão eleitoral doravante designada por CE, tem um mandato coincidente com a duração do período eleitoral. A CE é formada por três elementos eleitos pela Comissão de Trabalhadores de entre os seus membros, e por um delegado de cada lista concorrente.

3 — As deliberações da CE são tomadas por maioria qualificada.

4 — Compete à CE:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

(O n.º 2 do artigo 15.º passou na actual redacção a n.º 2 do artigo 17.º)

17.º

Convocatória

1 — A comissão eleitoral em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte, excepto para a criação inicial da CT:

- d) Prazo de convocação de 30 dias;
- e) Convocatória, subscrita por, pelo menos 100 % ou 20 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
- f) Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;
- g) Envio simultâneo da cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 a 30 de Novembro do ano das eleições.

Registados em 26 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 49, a fl. 125 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Huf Portuguesa, L.^{da} — Alteração

Alteração, aprovada em 5 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007.

Artigo 34.º-A

1 — Constituem receitas da CThufP:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CThufP;

c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CThufP tem o direito de obter da administração os meios necessários e técnicos para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 40.º

Para obrigar a CThufP são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras

Artigo 42.º-A

As articulações entre subcomissões de trabalhadores e a CThufP são realizadas através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

Artigo 42.º-B

A articulação entre a CThufP e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CThufP nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da CThufP.

Artigo 47.º

A comissão eleitoral (CE) é constituída por elementos da CThufP, um dos quais é presidente e ainda por um elemento de cada uma das listas concorrentes.

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos — Alteração

Alteração aprovada em 23 de Abril de 2008.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos, com a sede nos Paços do Concelho no exercício dos direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa, dispostos a reforçar a sua organização para melhor defenderem os seus interesses e direitos, procederam à revisão global dos seus estatutos a adequando-os à nova realidade da Câmara Municipal de Matosinhos e da legislação em vigor.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual celebrado por todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos/CMM.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da Câmara Municipal de Matosinhos pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger ou ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

1 — São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

1 — O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

1 — Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da Comissão de Trabalhadores (CT);
- b) Aprovar os estatutos da CT e as suas posteriores alterações;
- c) Eleger e destituir a CT, as subcomissões de trabalhadores ou alguns dos seus membros;
- d) Deliberar a participação na constituição da comissão coordenadora e adesão ou renovação da adesão à mesma;
- e) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMM.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre para que tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT, ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a:

- a) Constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Aprovação dos estatutos e respectivas alterações;
- d) Participação na constituição de comissão coordenadora, adesão e revogação da adesão à mesma.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na CMM;
- c) Participar nos processos de reestruturação da CMM, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da CMM.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos da CMM e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão sim estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres;

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo

a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras comissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras;

e) Coordenar, na base do reconhecimento, a sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da CMM na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática;

g) Exigir da administração e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Direito instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da CMM

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, pela administração/CMM, que deve ser aprovada e assinada pelos presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhes sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a administração da CMM mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a administração da CMM abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização e suas implicações do grau de utilização de mãos de obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos e regalias sociais.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a

CT tem direito a que sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração.

6 — Nos termos da lei, a administração/CMM deve responder por escrito prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão/CMM:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalhos;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da CMM;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos os trabalhadores da CMM;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da CMM;

g) Mudança de local de actividade da CMM;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CMM ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Balanço social.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores da CMM.

2 — No exercício do direito do controlo de gestão a CT pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da CMM, e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da CMM, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da CMM sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da CMM e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da CMM, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da CMM nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da CMM

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da CMM deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da CT tem:

a) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhadores/CT preparatórios de reestruturação;

d) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da CMM ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da CMM

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da CMM ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenário e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da CMM com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da CMM

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em

local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela CMM.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da CMM, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da CMM os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte e cinco horas mensais.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

As ausências dos trabalhadores da CMM que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissão coordenadora no exercício das suas atribuições e actividades que exerçam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos políticos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionados com as formas de organização dos trabalhadores previstas estes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — Os membros da CT adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento

Artigo 38.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede — Paços do Concelho da Câmara Municipal de Matosinhos.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o previsto na lei e por suplentes não inferior a 5, nem superior ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição, faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação de poderes só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimentos de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investitura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e as despesas da sua actividade.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com as da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras — Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que a CMM exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da CMM.

2 — A constituição, a adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições com as necessárias adaptações.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na Câmara Municipal de Matosinhos.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos da CT, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos traba-

lhadores da CMM, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário de funcionamento;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respectiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — A CMM deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na CMM e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CMM e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou por 20 % ou 100 trabalhadores da CMM, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é fixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da CMM na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocatória da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocatória da votação.

Artigo 55.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da CMM inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidaturas à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da data da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 54.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação

das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da CMM ou serviços.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — A CM com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultaneamente em todos os estabelecimentos.

Artigo 60.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da CMM.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 61.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos serviços com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos serviços referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem

prejudicar o funcionamento eficaz da CMM ou dos serviços.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo serviço e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 62.º

Composição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos serviços geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do serviço que lhes seja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 65.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da CMM, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 68.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhados do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 69.º

Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CMM.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 70.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da CMM.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 71.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição dos membros das subcomissões de trabalhadores de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores dos respectivos estabelecimentos decorre em simultâneo com a eleição dos membros da CT, de acordo com as normas a estas aplicáveis, com as necessárias adaptações.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 72.º

Aprovação e alteração dos estatutos

A aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, às normas referentes ao processo para a eleição dos membros da C. T.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a qualquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 27 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 51, a fl.126 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Prio-Biocombustíveis, S. A. — Eleição em 5 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008

Efectivo:

João Pedro da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10895205, emitido em 2 de Julho de 2004 pelo arquivo de Aveiro.

Suplente:

Serghei Druc, portador do passaporte P000493579, de 9 de Outubro de 2007, no Porto.

Registados em 20 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 39, a fl. 25 do livro n.º 1.

RIETER — Componentes para Veículos, L.ª — Eleição em 24 de Abril de 2008

Efectivos:

Sandra Mónica Gomes Silva Salvado — bilhete de identidade n.º 10736848, emitido em 9 de Janeiro de 2008, Setúbal.

Idália Maria P. Viegas Gomes Silva — bilhete de identidade n.º 6498477, emitido em 30 de Agosto de 2005, Lisboa.

Maria Luísa Teixeira Carreira — bilhete de identidade n.º 3463895, emitido em 12 de Maio de 2002, Lisboa.

Maria Sofia Moreira Tavares — bilhete de identidade n.º 10408803, emitido em 17 de Junho de 2004, Setúbal.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 27 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 40, a fl. 25 do livro n.º 1.

