



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 AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global	3921
— CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3951
— CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.	3982
— AE entre a TRANSDEV (Portugal), Transportes, L. ^{da} , e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses	3984

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:

— SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Alteração	4012
— ASOR — Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração	4013
— SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Rectificação.	4015

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Associação Portuguesa de Hospitalização Privada — Alteração 4015
- APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Alteração 4016

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores da EDP Valor, S. A. — Alteração 4021

II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da UNOR — Embalagens, S. A. — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010 4030
- Comissão de Trabalhadores da EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. — Eleição em 21 de Junho de 2006 para o mandato de quatro anos 4030
- Comissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling de Faro — Substituição 4030
- Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009 — Substituição 4031

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de Representantes:

- AUTOEUROPA, Automóveis, L.^{da} — Eleição realizada em 5 de Setembro de 2008 para o triénio de 2008-2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008 4031

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 AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

Revisão global do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1988, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio por grosso e ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas,

incluindo serviços, e obriga, por uma parte, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas e trabalhadores que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de 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 resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

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

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7 — Enquanto este CCT 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 de pessoal

Cláusula 3.^a

Igualdade e não discriminação

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

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho deverá fazer-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — Poderão ser condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 5.^a

Condições mínimas de admissão

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

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

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

3 — As condições específicas de admissão para alguns grupos profissionais serão as constantes do anexo II a este CCT.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá obrigatoriamente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do contrato de trabalho;
- j) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- k) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — No acto de admissão deverá ser fornecido ao trabalhador um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas por período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Admissibilidade do contrato

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

2 — Consideram-se, 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 anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de 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, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 9.^a

Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração seja de um ano.

3 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder 24 meses nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta ou de início de laboração de uma empresa ou novo estabelecimento, nem pode exceder 18 meses quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

Cláusula 10.^a

Justificação do termo e formalidades

1 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos na cláusula anterior.

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

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

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

4 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5 — Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

Cláusula 11.^a

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido

um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

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

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 9.ª («Duração»).

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

Cláusula 12.ª

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, se o empregador ou o trabalhador não comunicar com, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Cláusula 13.ª

Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o presente capítulo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 14.ª

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 8.ª («Admissibilidade do contrato»).

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 15.ª

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

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

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso 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.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 30 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 15 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.ª

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;

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 académica, profissional e cultural, incluindo formação certificada promovida pelas associações outorgantes;

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

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, 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 vigentes e deste CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com 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.

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) 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 legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

k) 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;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Colocar à disposição do empregador informações sobre métodos de trabalho, estratégias, produtos, serviços, condições de venda, canais de distribuição, ou quaisquer outras informações relevantes relativas à actividade da concorrência da empresa, de que tome conhecimento licitamente após o ingresso na empresa;

n) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* 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 por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a («Mobilidade geográfica»);

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 na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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 prática, por parte da empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 76.^a

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 19.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 20.^a

Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais integram o sistema de carreiras previstas no anexo II e compreendem vários níveis profissionais de enquadramento, conforme fixado no anexo III, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental, podendo cada empresa proceder à desmultiplicação de cada nível em dois subníveis, se necessário à sua estrutura e complexidade, sem prejuízo daqueles anexos.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 21.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada, praticada na empresa numa situação comparável.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 22.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua integralmente outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição mínima da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, o substituto no desempenho das funções passa à categoria do substituído, produzindo a reclassificação efeitos desde a data em que teve início a substituição.

Cláusula 23.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 — Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a empresa encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, tenham afinidade ou ligação funcional com aquela e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

5 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não deve ser superior a seis meses.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

1 — Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente CCT.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho devendo, para o efeito, ouvir a comissão de trabalhadores, quando exista.

3 — Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou, pelo menos, afixados na sede da empresa e nos locais de trabalho, de

modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Noção de local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho o definido contractualmente ou, na falta dessa definição, as instalações da empresa, ou do cliente, onde o trabalhador normalmente presta serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

2 — O trabalhador encontra-se vinculado às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 26.^a

Mobilidade geográfica

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 76.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho»).

3 — Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade patronal, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

5 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser descredenciadas e comprovadas.

6 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 27.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência, com excepção dos casos de força maior.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por «deslocações em serviço» as efectuadas para prestação de trabalho fora do local 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 tenham de se deslocar em serviço têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, designadamente de transporte, alimentação e alojamento, mediante a apresentação dos respectivos comprovativos.

3 — Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a €37,50, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

- a) Alojamento e pequeno-almoço — €22;
- b) Almoço/jantar — €8,70.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a empresa cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 — O meio de transporte a utilizar é escolhido pelo empregador e constitui seu encargo.

5 — No caso de o trabalhador utilizar veículo próprio, o que carece sempre de aceitação do próprio e autorização da empresa, o valor a pagar por quilómetro corresponderá ao estabelecido para a Administração Pública, até ao limite legal de isenção em sede de IRS.

6 — No caso de a empresa fornecer a viatura ao trabalhador, terá de lhe garantir o seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

7 — Em grandes deslocações, entendendo-se como tal deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas, ou em território nacional por período superior a 30 dias seguidos, as condições de deslocação serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

8 — Se o trabalhador adoecer em situação de deslocado, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação

de atestado médico, mantendo assim todos os direitos inerentes àquela situação, tendo ainda direito a:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho ou o regresso à sua residência. A hospitalização em estabelecimento privado de saúde depende de autorização da entidade empregadora;

b) Condições condignas de acompanhamento e de conforto físico e emocional que a gravidade da situação exija, designadamente a eventual deslocação e alojamento de um familiar a expensas da empresa, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento, circunstância em que serão também de conta da empresa as despesas de repatriamento do corpo do trabalhador, trasladação ou funeral no local.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.^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 da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas diárias nem a quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias em cada semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas.

2 — A jornada de trabalho diária será interrompida por um período para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — Para além dos intervalos de descanso previstos no n.º 2 e dentro dos limites aí estabelecidos, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve observar-se um período de descanso não

inferior a quinze minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

4 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados e requerido à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos legais.

5 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

6 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

Cláusula 32.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e oito horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4 — Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito

ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 67.^a («Retribuição do trabalho suplementar»).

5 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao empregador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição do trabalho suplementar. Ocorrendo a cessação do contrato por facto imputável ao trabalhador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição normal.

6 — Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade em determinado dia ou dias.

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo se outro dia for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Nos estabelecimentos comerciais em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção, em qualquer das três modalidades, não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 73.^a («Subsídio de IHT»).

Cláusula 35.^a

Prestação de trabalho a tempo parcial

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

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte e quatro horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

6 — Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado, que não pode ser superior a três anos, o trabalhador tem direito a retomar de imediato a prestação de trabalho a tempo completo, podendo ainda fazê-lo antecipadamente mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

7 — Gozam de preferência na admissão em regime de prestação de trabalho a tempo parcial, depois de satisfeitas as pretensões dos trabalhadores que nos termos legais têm direito a trabalhar neste regime, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Capacidade de trabalho reduzida;

b) Deficiência ou doença crónica;

c) Responsabilidades familiares;

d) Frequência de estabelecimento de ensino médio ou superior.

8 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

9 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição, que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a quatro horas diárias.

10 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 36.^a**Trabalho suplementar — Definição e condições**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivo de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia útil, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as cento e setenta e cinco horas anuais.

5 — A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, sem prejuízo das exceções previstas na lei, e ainda quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa. Entre os motivos atendíveis, desde que o comuniquem, podem os trabalhadores ser dispensados nas seguintes condições:

- a) Quando tenham prestado mais de cem horas suplementares ao longo desse ano;
- b) Que frequentem cursos profissionais ou sejam abrangidos pelo estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Os dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;
- d) Quando a distância ou dificuldades de transporte entre a empresa e a residência habitual sejam relevantes.

6 — A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

8 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 6 anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

9 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;
- b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho sem sujeição a limites de horário, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;
- c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

Cláusula 37.^a**Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — 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, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, ou por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2 — O trabalho praticado em dias de descanso semanal ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser retribuída pelo valor de três horas suplementares, só havendo, porém, direito ao dia de descanso referido no número anterior desde que a fracção de trabalho prestado seja superior a cinco horas.

Cláusula 38.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A empresa pode fixar, através de comunicação escrita aos trabalhadores, o horário entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte como sendo trabalho nocturno, afastando a regra do n.º 1.

3 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 68.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 39.^a**Trabalho em regime de turnos**

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

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

3 — A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos podem ser fixos, quando o trabalhador cumpre sem rotação o mesmo horário de trabalho, ou rotativos, quando o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

f) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos 15 vezes em cada ano.

4 — Na prestação de trabalho em regime de turnos considera-se ciclo de horário o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

5 — O regime de trabalho por turnos obriga a um registo separado dos trabalhadores envolvidos.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a retribuição especial prevista na cláusula 70.^a («Subsídio de turno»).

Cláusula 40.^a

Organização do trabalho por turnos

1 — É necessário comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho a aprovação dos horários em regime de turnos.

2 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT 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 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 64.^a («Subsídio de férias»).

4 — 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.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

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

7 — Não obstante o previsto no número anterior, 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.

8 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam as seguintes faltas justificadas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins;

c) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por acidente de trabalho e cumprimento de obrigações legais, bem como por doença desde que, neste último caso, não ultrapasse cinco dias por ano;

e) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

f) As resultantes da actividade de bombeiro voluntário ou de doação de sangue;

g) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, nos termos deste contrato.

9 — 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.

Cláusula 42.^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, nos termos legais.

Cláusula 43.^a

Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 44.^a

Cumulação de férias

1 — 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.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Marcação

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, 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 empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo porém marcar fora deste período mediante parecer favorável das entidades nele referidas.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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

7 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos legais.

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 46.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — O encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido no número anterior é possível mediante parecer favorável da Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 47.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a («Marcação»).

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

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

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

Cláusula 49.^a

Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a («Marcação»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, 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 51.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

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

dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira de Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO II

Feriados e faltas

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, podendo a empresa fixar um único dia sempre que tenha instalações em mais de um concelho;

Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 53.^a

Conceito de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período de trabalho diário o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, se justificadas e comprovadas por prescrição médica dada por escrito;

d) A deslocação pelo tempo necessário para assistir ao funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado, até ao período de um dia.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 55.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

5 — A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à segurança social ou, se esta não der resposta no prazo de vinte e quatro horas, efectuar directamente, através de médico independente por si nomeado, uma acção de fiscalização àquela situação de doença.

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

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, em documento apropriado, com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da 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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 58.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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.

SECÇÃO III

Outras situações

Cláusula 59.^a**Licença sem retribuição**

1 — O empregador poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2 — Nos termos legalmente estabelecidos, o trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 60.^a**Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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 torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 61.^a**Regresso do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão retribuídos, apresentar-

-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 62.^a**Retribuição**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do presente CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição base mensal, pelas remunerações variáveis, quando as houver, e por todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3 — Não são consideradas retribuição as seguintes prestações:

- a) Gratificações ocasionais, prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador, quando não atribuídos com carácter regular e permanente ou antecipadamente garantidos;
- b) Ajudas de custo, despesas de viagem, transporte ou instalação;
- c) Retribuição de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Subsídio para falhas;
- f) Participação nos lucros.

4 — As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente CCT.

5 — A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho.

6 — Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 63.^a**Retribuição mista**

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — A parte certa da retribuição, calculada em função do tempo de trabalho, não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3 — Quando a parte variável estiver directamente ligada às vendas efectuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível ao empregador e ao trabalhador negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4 — O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efectuadas ou da ocorrência do facto que lhe serve de base de cálculo, ou ainda noutra data que venha a ser acordada entre o empregador e o trabalhador.

5 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média 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.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste CCT, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

5 — O subsídio de férias beneficia de qualquer aumento da retribuição ocorrida durante o ano de vencimento das férias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse 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, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 66.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados, o montante líquido a receber e a referência ao seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com um acréscimo de 75 % sobre o valor da retribuição horária.

2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado confere um acréscimo de 160 % na retribuição horária.

3 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar confere um acréscimo de 130 % na retribuição horária.

4 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ou o trabalhe suplementar se prolongue para além das 20 horas, tem direito a receber um subsídio de refeição do valor previsto na cláusula 71.^a ou ao pagamento da refeição mediante apresentação de recibo.

6 — Quando o trabalho suplementar terminar a hora que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos em tempo útil, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 — No caso de a empresa decidir alargar o período do horário nocturno nos termos da cláusula 38.^a, n.º 2, o trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de apenas 40 % do valor da retribuição horária.

Cláusula 69.^a

Retribuição da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a €25,90, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

2 — O trabalho efectivamente prestado é retribuído segundo o regime do trabalho suplementar sempre que realizado fora do horário normal de trabalho.

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

1 — Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de €37,50.

2 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos têm também direito à retribuição correspondente ao trabalho nocturno que efectuarem.

3 — Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de €4,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido o subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 72.^a

Fundo para falhas de caixa

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de €131,70.

Cláusula 73.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 34.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *a*);

O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

$$(n.º \text{ horas} \times 20 \% \text{ da retribuição base mensal})$$

para as situações previstas na alínea *b*);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*).

CAPÍTULO VIII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 75.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a*) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b*) Caducidade;
- c*) Revogação por acordo das partes;
- d*) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e*) Despedimento colectivo;
- f*) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g*) Despedimento por inadaptação;
- h*) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i*) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a*) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b*) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c*) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 76.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mínimo de 30 dias de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a*) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b*) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c*) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a um mês e meio da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 77.^a

Justa causa de despedimento pela entidade patronal

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;

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

m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 78.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

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

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

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

b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 79.^a

Denúncia com aviso prévio por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 80.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, incluindo as datas de admissão e de saída, e o cargo, ou os cargos, que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

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.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

5 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 84.^a («Despedimento»).

Cláusula 83.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

4 — Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

5 — A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

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

7 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 84.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades

previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 85.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 86.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em locais indicados para o efeito pelas empresas, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração e da salvaguarda dos legítimos direitos de imagem da empresa perante terceiros.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 87.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões sindicais ou intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto

no número anterior será acrescido de mais trinta e seis horas anuais.

4 — Os créditos de horas previstos nos números anteriores podem ser utilizados até ao máximo de cinco dias mensais, ou por período superior se obtiver o acordo da empresa.

5 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 88.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 89.^a

Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 90.^a

Comissão de Trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente se tal for possível, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

4 — Para o exercício da sua actividade, os membros das comissões de trabalhadores ou subcomissões de trabalhadores têm direito ao crédito de horas previsto na lei, que será remunerado e sem prejuízo das suas retribuições nem prejudicando o número de dias de férias a gozar.

Cláusula 91.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 92.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 93.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

2 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 94.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 95.^a

Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido, sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 97.^a («Dispensas para consultas e assistência aos filhos»).

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 96.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 97.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 98.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 99.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2 — Os jovens trabalhadores deverão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 100.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 101.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 102.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade empregadora, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — O trabalhador pode ainda beneficiar de licença de curta duração, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, obtenção ou renovação de certificados de aptidão profissional (CAP), que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

4 — Por acordo entre as partes, o horário de trabalho poderá ser flexibilizado para permitir a frequência de acções de formação profissional.

Cláusula 103.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

4 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 15 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender 2 a 10 dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 10 dias de licença.

7 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou

aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XIII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 104.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pagará aos seus trabalhadores, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela segurança social, até ao limite de 75 dias por ano, seguidos ou alternados.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa poderá não processar o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 105.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 106.^a

Benefícios complementares

1 — As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3 — Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 107.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no 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, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 108.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 109.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da AGEFE e três em representação dos sindicatos outorgantes, com competência para criar novas categorias profissionais, interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

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

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 — Das deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 110.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3 — A arbitragem voluntária é garantida por cinco árbitros, sendo dois nomeados por cada uma das partes e o 5.º árbitro, que preside, nomeado por acordo dos outros quatro, seguindo-se em tudo o mais o estabelecido na lei.

Cláusula 111.^a

Centro de arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a constituir um centro de arbitragem institucionalizada para conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores e entidades empregadoras a quem este CCT seja aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa de categoria profissional ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 113.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado o anterior CCT, o qual é por este substituído.

Cláusula 114.^a

Regras de transição e integração

1 — Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no nível salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de Junho de 2008 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

2 — Para efeito da colocação de cada trabalhador na nova grelha salarial, constante do anexo III, a determinação da retribuição base mensal em 1 de Julho de 2008 deverá considerar a retribuição base do trabalhador àquela data, incorporadas as diuturnidades quando existam, devendo o trabalhador ficar situado, tendo em conta o nível correspondente à sua categoria profissional, no escalão cujo valor corresponda ao valor da sua retribuição determinada daquele modo.

Cláusula 115.^a

Reclassificação profissional

1 — Com efeitos a 1 de Julho de 2008, os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas por esta nova convenção são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do actual CCT (1988)	Nova designação
Director de serviços	Director/director de serviços.
Profissional de engenharia (escalões 3, 4, 5 e 6).	Consultor.
Gerente comercial	Gestor de departamento ou sector.
Técnico de sistemas de informática especialista.	Consultor.
Técnico de sistema de informática sénior.	Consultor.
Técnico de vendas de informática sénior.	Consultor.
Analista de informática sénior . . .	Analista de informática
Chefe serviços, escritório, departamento ou divisão.	Gestor de departamento ou sector.
Contabilista	Técnico oficial de contas.
Profissional de engenharia (escalões 1 e 2).	Assessor.
Técnico de sistemas de informática profissional.	Assessor.
Técnico de vendas de informática profissional.	Assessor.
Analista de informática profissional.	Técnico (de informática).
Programador de informática sénior	Técnico (de informática).
Analista de informática assistente	Técnico (de informática).
Chefe de compras	Coordenador/chefe de compras.
Chefe de secção	Coordenador/chefe de secção.
Chefe de vendas	Coordenador/chefe de vendas.
Encarregado	Coordenador/chefe de secção.
Guarda-livros	Técnico (de contabilidade).
Programador de informática profissional.	Técnico (de informática).
Técnico de manutenção de informática sénior.	Técnico (de manutenção).
Técnico de sistemas de informática assistente.	Técnico (de sistemas).
Técnico de vendas de informática assistente.	Assessor.
Tesoureiro	Técnico (financeiro).
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.	Coordenador/chefe de secção.
Chefe de equipa	Coordenador/chefe de equipa.
Correspondente em línguas estrangeiras.	Técnico (administrativo).
Encarregado de armazém	Coordenador de armazém.
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras).	Técnico (administrativo).
Inspector de vendas	Técnico de vendas.
Operador de informática sénior . . .	Técnico (de informática).
Programador de informática assistente.	Técnico (de informática).
Secretário	Técnico (de secretariado).
Subchefe de secção/escriturário principal.	Técnico (administrativo).
Técnico de electrónica	Especialista (de electrónica).
Técnico de manutenção informática profissional.	Técnico (de manutenção).
Analista de informática estagiário	Técnico (de informática).
Caixa	Assistente administrativo.
Escriturário de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a	Assistente administrativo.
Operador de informática profissional.	Operador de informática.
Técnico de manutenção de informática assistente.	Técnico (de manutenção).
Técnico de sistemas de informática estagiário.	Técnico (de sistemas).
Técnico de vendas de informática estagiário.	Técnico de vendas.
Afinador de máquinas	Assistente operacional.
Caixeiro de 1. ^a , 2. ^a e 3. ^a	Empregado comercial/marketing.
Caixeiro de praça ou pracista . . .	Técnico de vendas.
Caixeiro-viajante	Técnico de vendas.
Desenhador (mais de seis anos) . . .	Desenhador.
Electromecânico	Especialista (de electricidade).
Mecânico de aparelhos de precisão.	Especialista (de aparelhos de precisão).
Mecânico de automóveis	Assistente operacional.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.	Especialista (de frio).
Motorista (pesados ou ligeiros) . . .	Motorista.
Promotor de vendas	Promotor comercial.
Promotor de vendas	Promotor comercial.
Serralheiro mecânico	Assistente operacional.
Soldador por electroarco	Assistente operacional.
Torneiro mecânico	Assistente operacional.
Vendedor especializado	Técnico de vendas.
Bate-chapas	Assistente operacional.
Canalizador	Assistente operacional.
Carpinteiro	Assistente operacional.
Cobrador de 1. ^a e 2. ^a	Assistente administrativo.

ANEXO I

Categorias do actual CCT (1988)	Nova designação
Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador.
Electricista	Especialista (de electricidade).
Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa).	Assistente administrativo.
Fotógrafo-impressor	Fotógrafo.
Fotógrafo de litografia	Fotógrafo.
Fotógrafo-operador	Fotógrafo.
Fotógrafo-retocador	Fotógrafo.
Maquinista	Assistente operacional.
Oficial (electricista)	Assistente operacional.
Operador de informática assistente.	Operador de informática.
Pedreiro	Assistente operacional.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis.	Assistente operacional.
Polidor de móveis	Assistente operacional.
Recepcionista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/recepcionista.
Serralheiro civil	Assistente operacional.
Caixa de balcão	Empregado comercial.
Conferente	Operador de logística.
Demonstrador	Promotor comercial.
Desenhador (menos de três anos)	Desenhador.
Empregado de serviços externos	Empregado serviços externos/es-tafeta.
Operador de informática estagiário.	Operador de informática.
Operador de rebobinadora	Assistente operacional.
Pré-oficial (de qualquer profissão).	Ajudante.
Técnico de manutenção de informática estagiário.	Técnico (de manutenção).
Telefonista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/recepcionista.
Ajudante de motorista	Ajudante.
Distribuidor	Operador de armazém.
Embalador	Operador de armazém.
Guarda	Vigilante.
Operador de máquinas	Operador de armazém.
Operário especializado	Especialista (de electricidade/electrónica).
Servente de armazém	Operador de armazém.
Servente de limpeza	Operador de limpeza.
Ajudante (de qualquer profissão)	Ajudante.
Auxiliar (de qualquer profissão)	Ajudante.
Caixeiro-ajudante (de qualquer ano).	Ajudante.
Contínuo (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo.
Dactilógrafo (de qualquer ano)	Assistente administrativo.
Estagiário (de qualquer ano)	Assistente administrativo.
Porteiro (de qualquer idade)	Porteiro.
Tirocinante (de qualquer profissão).	Ajudante.
Aprendiz (de qualquer profissão)	Ajudante.
Paquete (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo.
Praticante (de qualquer profissão)	Ajudante.

2 — São eliminadas as categorias profissionais de operador de recolha de dados de informática (profissional, estagiário, assistente, etc.), empregado de refeitório, encarregado de refeitório, empregado de balcão, cafeiteiro, operador de telex, operador de máquinas de encadernação, estagiário gráfico, despenseiro, cortador de guilhotina, controlador de caixa, apontador, teclista de *monotype*, operador de máquinas de contabilidade, montador de litografia, impressor, impressor de litografia, transportador de litografia, compositor manual, preparador de trabalho e servente, devendo os trabalhadores que estejam eventualmente classificados em alguma delas ser reclassificados numa das categorias previstas no anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os especialistas, preparando-se para essa função.

Analista de informática. — É o trabalhador que efectua, apoia ou supervisiona a construção, implementação e integração de sistemas de *hardware*, *software* e redes informáticas, proporcionando aos clientes soluções de acordo com as necessidades específicas do seu negócio. Pode conceber e projectar aplicações informáticas.

Assessor. — É o trabalhador que, possuindo instrução académica ou profissional especializada, realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a instruções específicas. Realiza estudos e procede à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área e actividade em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta, assegurando a sua constante actualização; atende ou contacta entidades internas e externas no âmbito da actividade da empresa.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em uma ou várias áreas da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos e máquinas, quer zelando pela sua manutenção e conservação.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Consultor. — É o trabalhador que, possuindo um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa, presta a sua actividade aplicando métodos científicos, com grande autonomia relativa ao desempenho da função, seguindo apenas orientações gerais. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente.

Coordenador de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal, o serviço e toda a actividade de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu correcto funcionamento.

Coordenador/chefe de compras. — É o trabalhador responsável pela celebração de contratos de aquisição de matérias-primas, mercadorias e outros produtos necessários à empresa. Pode coordenar, orientar e controlar outros profissionais do mesmo serviço.

Coordenador/chefe de equipa. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Coordenador/chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla as actividades de uma secção específica da empresa.

Coordenador/chefe de vendas. — É o trabalhador responsável, numa dada área geográfica, pela coordenação

das vendas e ou por um determinado tipo de produtos/serviços e ou grupo de clientes. Em colaboração com o superior hierárquico desenvolve planos de negócio e de promoção da imagem da empresa, estratégias de preços e objectivos de satisfação do cliente. Coordena uma equipa de comerciais, estabelecendo-lhes os objectivos, atribuindo-lhes territórios e clientes, de modo a serem atingidos os objectivos de vendas definidos. Pode incluir a responsabilidade pela negociação de contratos com as grandes contas e potenciais clientes.

Cozinheiro. — 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; assegura a limpeza dos utensílios e das instalações da cozinha.

Desenhador. — É o trabalhador que desenha peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra ou projecto, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto.

Director/director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus serviços.

Director-geral. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração/gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição de políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

Empregado comercial/«marketing». — É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos, no controlo quantitativo e qualitativo e nos serviços pós-venda. Assegura o apoio às tarefas rotineiras de *marketing* dentro de parâmetros definidos.

Empregado de serviços externos/estafeta. — É o trabalhador que, normal e predominantemente fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos e encomendas, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Especialista. — É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos especializados.

Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

Especialista de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Especialista de compras. — É o trabalhador que efectua consultas ao mercado com vista à aquisição dos diferentes produtos necessários à empresa nas melhores condições de qualidade e preço. Pode celebrar contratos dentro de parâmetros predefinidos.

Especialista de contas de clientes. — É o trabalhador que trata de todo o expediente contabilístico e financeiro relativo a contas de clientes, acompanhando e executando toda a movimentação documental necessária, efectuando o controlo de crédito e de responsabilidades; cumpre directrizes e estratégias superiores podendo tomar decisões correntes por elas abrangidas; estabelece contactos com os clientes, acompanhando e resolvendo todos os assuntos que lhes digam respeito.

Especialista de controlo de qualidade. — É o trabalhador responsável pelo controlo de qualidade dos produtos e serviços prestados, verificando a sua conformidade com as normas legais aplicáveis.

Especialista de electricidade. — É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos com ou sem componentes electrónicos; pode executar peças se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electrónica.

Especialista de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos electrónicos; pode executar peças electrónicas se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electricidade.

Especialista de frio. — É o trabalhador qualificado para organizar e coordenar, com base nos procedimentos e técnicas adequadas, o plano de fabrico, instalação e montagem de sistemas de frio, ventilação e climatização, bem como a conservação, reconversão e assistência técnica de sistemas, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente. Elabora relatórios técnicos quando solicitado.

Especialista de manutenção. — É o trabalhador que instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Especialista de relojoaria. — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios de acordo com as prescrições técnicas adequadas; efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem e ligação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa e fiscaliza os respectivos documentos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do armazém; responsabiliza-se pela guarda, arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais existentes no armazém; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários.

Fotógrafo. — É o trabalhador que executa todo o serviço de reportagens fotográficas, estúdio, revelações, reproduções, ampliações, montagens e todo o género de impressão de material fotográfico; selecciona, classifica e edita fotografias e respectivo arquivo.

Gestor de contas. — É o trabalhador que gere contabilística e financeiramente as contas-correntes das entidades externas, controlando as responsabilidades financeiras e

analisando a capacidade de crédito respectivas. Responde pela recolha, manutenção e actualização da informação considerada necessária à regularização dos respectivos processos.

Gestor de departamento ou sector. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, as actividades de um departamento ou sector da empresa.

Gestor de produto. — É o trabalhador que planeia, implementa e controla programas que visam aumentar a penetração no mercado e a rentabilidade do negócio para uma gama específica de produtos/serviços. Analisa as tendências do mercado e desenvolve o posicionamento dos produtos e a estratégia de crescimento. Lança novos produtos no mercado ou produtos já existentes em novos mercados e fornece a informação necessária ao pessoal de vendas.

Gestor de projecto. — É o trabalhador qualificado para o efeito que, aplicando processos específicos da gestão de projectos, inicia, planeia, desenvolve e lidera projectos, gerindo os contratos, a estrutura de custos e os riscos inerentes.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento, embalagem, arrumação e expedição de mercadorias, operando os equipamentos adequados, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização do armazém e responde pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Operador de informática. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento, transmissão, tratamento e divulgação de dados.

Operador de logística. — É o trabalhador que assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos em conformidade com as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos apropriados; regista, verifica e controla registos administrativos. Controla os circuitos inerentes à distribuição das mercadorias até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e *stocks*; gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

Operador de limpeza. — É o trabalhador responsável pela limpeza e arrumação das instalações da empresa, podendo ainda executar outras tarefas indiferenciadas.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Orçamentista. — É o trabalhador que, com base nas normas, especificações e nos objectivos pretendidos, elabora os orçamentos, calculando todos os custos relacionados

com o trabalho a realizar ou o bem material a ser produzido, com vista à sua previsão e controlo.

Promotor comercial. — É o trabalhador que opera no sentido de informar o cliente/consumidor final sobre as características e mais-valias dos produtos/serviços, com o fim de incrementar as vendas da empresa. Pode proceder à demonstração das funcionalidades dos produtos comercializados. A função é exercida com autonomia relativa, mediante supervisão, e face a objectivos predefinidos.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões e anunciando-os ou indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recepciona a correspondência.

Técnico. — É o trabalhador que executa funções de natureza técnica no âmbito da sua qualificação académica e profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; elabora estudos e executa funções que requeiram conhecimentos técnicos de maior complexidade; toma decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, por determinação de superior hierárquico, a actividade de outros profissionais da área administrativa.

Técnico comercial. — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Colabora activamente com a área de *marketing*. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Técnico de comunicação/relações públicas. — É o trabalhador responsável pela apresentação e comunicação das acções e da imagem da empresa a nível interno e ou externo. Desenvolve e promove as ferramentas de comunicação interna e ou mantém contacto com os meios de comunicação social, agências exteriores e outros centros de influência, com vista facilitar a troca de informação interna e ou a promover a empresa, os seus produtos e serviços junto dos clientes, público em geral e de entidades de interesse para o negócio.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa; prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e prepara relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa; pode registar e controlar as operações bancárias.

Técnico financeiro. — É o trabalhador que, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa; coordena e executa tarefas conexas com operações finan-

ceiras; elabora planos de tesouraria, relatórios de acompanhamento da actividade financeira e mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar despesas dentro dos limites e natureza superiormente determinados, podendo assumir o controlo periódico das diversas caixas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; coopera na definição de critérios de valorimetria aplicáveis a operações bancárias e na execução de actividades inerentes ao controlo contabilístico e financeiro.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico jurista. — É o trabalhador responsável pela elaboração de pareceres e orientações jurídicas, garantindo que as actividades da empresa são conformes ao prescrito pela lei, nas suas várias vertentes. Prepara e acompanha contratos do ponto de vista jurídico e pode representar a empresa em acções nos tribunais.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de manutenção e zela pelo seu cumprimento. Orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, participando nas reparações e na instalação dos equipamentos e ou dos componentes. Colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referente à sua unidade e zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

Técnico de «marketing». — É o trabalhador detentor de conhecimentos especializados numa ou várias áreas de *marketing* (análise de mercado, *trade marketing*, promoções, *web design*, etc.) e que é responsável pelo desenvolvimento e implementação das diversas actividades, segundo a política definida a nível superior. O titular da função dá extenso apoio às actividades da área de *marketing* e está apto a conduzir a maioria dos projectos de forma suficientemente autónoma.

Técnico de qualidade. — É o trabalhador que inspeciona produtos, controla serviços ou processos, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras. Elaborar relatórios, recomendando, se necessário, alterações de normas, métodos e práticas.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador que define, implementa, apoia ou supervisiona um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos, nomeadamente políticas e programas que possam atrair, desenvolver, reter e motivar os recursos humanos. Pode assegurar tarefas administrativas inerentes à função.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que coordena, organiza, arquiva e assegura toda a actividade corrente e agenda de trabalhos, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, podendo tomar decisões de mero expediente que se enquadrem em orientações superiormente determinadas; transmite orientações

e informações recebidas da administração, gerência ou direcção. Secretaria reuniões, assegura a elaboração das respectivas actas e encarrega-se da logística de apoio associada. Efectua o processamento e tratamento de toda a documentação conexas.

Técnico de sistemas. — É o trabalhador que instala, testa, actualiza, repara avarias e assegura a manutenção dos sistemas informáticos no cliente. Reporta as causas das avarias e os procedimentos adoptados. Pode ser responsável por traduzir as necessidades do cliente em sistemas específicos e soluções informáticas adequadas.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha os órgãos competentes na solução de problemas de natureza contabilística e fiscal; é responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; assina, conjuntamente com a administração ou gerência da empresa e nos termos da lei, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que presta serviço numa recepção, operando uma central telefónica e estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Vigilante. — É o trabalhador que zela pela segurança de pessoas e bens, garantindo uma vigilância permanente dos espaços sob a sua responsabilidade. Pode também executar funções de porteiro.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) «Categoria profissional» — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) «Carreira profissional» — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) «Grau» — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) «Escalão salarial» — retribuição de base mensal do trabalhador, à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional em vigor na empresa;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento — decorridos dois anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, aferido por sistema de avaliação de desempenho interno, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultados de acidentes de trabalho e doenças profissionais,

licenças de maternidade e paternidade, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

Estágio

1 — A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos níveis de retribuição 6, 9 e 10 do anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão, para a qual o trabalhador foi contratado.

2 — O estágio terá a duração máxima de seis meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 80% da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima garantida aplicável.

3 — Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

ANEXO III**Enquadramento e tabela de retribuições mínimas**

(valores em vigor de 1 de Julho de 2008
a 30 de Junho de 2009)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuições (euros)			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 129	1 152	1 176	1 200
2	Consultor II Director/director de serviços	1 056	1 078	1 100	1 122
3	Analista de informática Consultor I Coordenador de armazém II Gestor de departamento ou sector Técnico oficial de contas	951	971	991	1 011
4	Assessor III Gestor de projecto Gestor de contas III Gestor de produto III Técnico III	863	881	899	917
5	Assessor II Coordenador de armazém I Coordenador/chefe de compras Coordenador/chefe de equipa Coordenador/chefe de secção Coordenador/chefe de vendas Gestor de contas II Gestor de produto II Técnico II	812	829	846	863
6	Assessor I Gestor de contas I Gestor de produto I Técnico de vendas III Técnico I	745	764	784	804
	Assistente administrativo III Cozinheiro III Desenhador III				

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões de retribuições (euros)			
		A	B	C	D
7	Empregado comercial/ <i>marketing</i> III Especialista III Fiel de armazém III Fotógrafo III Motorista III Operador de logística III Operador de informática III Orçamentista III Promotor comercial III Técnico de vendas II Telefonista/recepcionista III	691	712	734	771
8	Assistente administrativo II Assistente operacional II Cozinheiro II Desenhador II Empregado comercial/ <i>marketing</i> II Especialista II Fiel de armazém II Fotógrafo II Motorista II Operador de logística II Operador de informática II Operador de máquinas II Orçamentista II Promotor comercial II Telefonista/recepcionista II	593	611	630	662
9	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Cozinheiro I Desenhador I Empregado comercial/ <i>marketing</i> I Empregado serviços externos/ estafeta II Especialista I Fiel de armazém I Fotógrafo I Motorista I Operador de armazém II Operador de logística I Operador de informática I Operador de limpeza II Operador de máquinas I Orçamentista I Porteiro II Promotor comercial I Técnico de vendas I (*) Telefonista/recepcionista I Vigilante II	525	541	558	586
10	Ajudante Auxiliar administrativo I Empregado serviços externos/ estafeta I Operador de armazém I Operador de limpeza I Porteiro I Vigilante I	460	474	489	514

(*) Acresce comissões ou prémios de vendas.

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, declara-se que se estima como poten-

cialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 235 empresas e 10 500 trabalhadores.

Lisboa, 23 de Junho de 2008.

Pela AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

António Alberto Valente Silva da Costa, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José António Marques, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos e Transportes e Comunicações:

José António Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques Silva Sadio, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

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

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

Delaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

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

Lisboa, 27 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Vítor Manuel Sousa Melo Boal — Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano.*

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, 4 de Julho de 2008. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Declaração

A FECTTRANS — 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, 4 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 24 de Setembro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 253/2008, 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 Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou colectivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes actividades industriais e ou comerciais: fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3 — Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 108 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no n.º 1.

5 — Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6 — A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no n.º 5, desde que já tenham decorrido cinco anos sobre a sua entrada em vigor.

7 — O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8 — Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objecto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos n.ºs 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 — São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40% do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O menor admitido nos termos do n.º 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objecto do dever de informação

1 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meio de informação

1 — A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — O dever prescrito no n.º 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 6.^a e no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.^a

Denúncia

1 — 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.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 12.^a

Contagem do período experimental

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

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justifi-

cadadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.^a

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

SECÇÃO IV

Objecto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O exercício de funções, ainda que acessório, da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Boa fé e mútua colaboração

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) 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;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em 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;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e inter-sindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- 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) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) 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;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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 por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;

f) 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;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) 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;

i) 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 actividade;

j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador adequadas acções de formação profissional.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

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

4 — Ao trabalhador devem ser asseguradas trinta e cinco horas de formação anual certificada, podendo o empregador antecipar, até ao limite de três anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.

b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respectivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 71.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.

c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

5 — Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras acções de formação profissional, para além dos limites impostos pelo n.º 4, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 22.^a

Admissibilidade

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3 — Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respectivo emprego.

4 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5 — Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Regime especial

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector eléctrico e electrónico».

2 — A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no n.º 1 da cláusula 22.^a

3 — A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 — Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 24.^a

Poder de direcção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no n.º 1 da cláusula 28.^a

Cláusula 28.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3 — Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a dez minutos nem superiores a trinta minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 — No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

Cláusula 31.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho em termos médios

1 — Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o

limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efectivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadri-estralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com, pelo menos, uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

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

Cláusula 33.^a

Horários concentrados

1 — Por iniciativa do empregador e com o acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 — Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3 — Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

Cláusula 34.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho

a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 35.^a

Definição de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2 — As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, entendendo-se que a adesão da maioria de dois terços dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 36.^a

Regime de trabalho flexível

1 — Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2 — O acordo a que refere o n.º 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

Cláusula 37.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a («Jornada contínua»).

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 39.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2 — Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3 — A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda 12 meses.

4 — No caso da organização do trabalho a que se refere o n.º 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 40.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3 — A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia para refeição integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 — O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8 — Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10 — A todo o trabalhador que complete 20 anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime

de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efectiva então praticada.

11 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de 10 anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 41.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua actividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efectuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua actividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 42.^a

Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2 — O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido no n.º 1, o empregador, com respeito pelo disposto no n.º 7 da cláusula 40.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

2 — O trabalho suplementar 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 não fica abrangido pelos limites decorrentes do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

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

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

3 — Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e devem ser gozados, em princípio, nos 120 dias seguintes.

4 — Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 — O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abrangam o sábado e ou o domingo.

5 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, ou tradições locais, só poderá ocorrer mediante autorização expressa do empregador a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente: as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores, sobre a «ponte», sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão a maioria do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A «ponte» será vinculativa para todos os trabalhadores.

6 — Igual procedimento será adoptado em caso de decisão destinada a vincular apenas os trabalhadores de um ou vários sectores da empresa.

7 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do

n.º 5, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

Cláusula 47.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.
2 — 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.

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

4 — 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.

5 — Só as ausências ao serviço motivadas pelo gozo das licenças por maternidade e paternidade, bem como as resultantes do gozo do crédito de horas nos termos do n.º 2 do artigo 454.º do Código do Trabalho, não afectam a majoração das férias regulada nos termos do n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 48.^a

Férias no ano de admissão

1 — 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.

2 — 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.

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 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 49.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1 — 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 do contrato.

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

3 — Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período superior a 15 dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 — O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 — Fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até sete dias úteis consecutivos.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respectiva.

4 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.^a

Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 55.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao 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;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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;

l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;

m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

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

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 da cláusula 54.^a, 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 na linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 56.^a

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 57.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 54.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 — A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

Cláusula 58.^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 54.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 54.^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.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 54.^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.

5 — As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de 10 dias úteis por ano civil.

Cláusula 59.^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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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.

SUBSECÇÃO V

Comissão de serviço

Cláusula 61.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos

titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

Cláusula 63.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 64.^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 até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da segurança social até aos seguintes montantes:

- Se tiverem prestado trabalho por mais de 180 dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela segurança social, se o trabalhador o desejar.

5 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^a**Retribuição do período de férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

4 — O aumento da duração de férias previsto no n.º 2 da cláusula 47.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 66.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2 — Na falta daquela regulação, por acordo directo entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição base estabelecida na tabela para o grau v.

3 — Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

Cláusula 67.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 68.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 69.^a**Prevenção**

1 — Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2 — O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3 — O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 — O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6 — O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7 — As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8 — Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

Cláusula 70.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 75 % da retribuição correspondente.

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 125 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — 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 do empregador.

Cláusula 71.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 73.^a**Obrigações gerais do empregador**

1 — Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado 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, o empregador 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, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço 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 serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de 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 exteriores 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;

l) 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;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) 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 o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeada-

mente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, 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, devem os empregadores, 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.

Cláusula 74.^a

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 em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

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 pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, 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 algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e 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 não possa 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 e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, 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, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções 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.

Cláusula 76.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no n.º 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto

directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — 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.

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

6 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

8 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

9 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

Cláusula 77.^a

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou

enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO X

Equipamento social

Cláusula 78.^a

Refeitórios

1 — Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 — As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 79.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de €5, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

SECÇÃO XI

Vicissitudes contratuais

Cláusula 80.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 81.^a

Mobilidade geográfica

1 — 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.

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

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5 — O empregador custeará as despesas do trabalhador directamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 82.^a

Transferência temporária

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

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 83.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 81.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 82.^a

SECÇÃO XI

Deslocações em serviço

Cláusula 84.^a

Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 85.^a

Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações

1 — Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária no mínimo de 0,8% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau v, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifiquem;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de deslocação;

g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 87.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau v por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a 15 dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela

salarial para o grau v, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 88.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau v em caso de morte ou incapacidade total.

2 — a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4 — a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- 30 dias para os deslocados no continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- 12 meses para os deslocados no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação, fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação, no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adoptados ou em fase de adopção e pais, e participação em 50% das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO XIII

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 89.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2 — Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO XIV

Sanções

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 91.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 91.^a

Limites às sanções disciplinares

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

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

Cláusula 92.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada 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 clausula 19.^a da presente convenção;

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

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

SECÇÃO XV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — Ao empregador é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 96.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão 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 da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 97.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

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

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

Cláusula 98.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

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

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

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Sempre que o entender justificado, a direcção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no n.º 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo

da cláusula 94.^a («Indemnização em substituição da reintegração») desta convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 99.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N-500}{200}$

Notas

1 — O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — N — é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de quarenta e oito horas.

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

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — 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.

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 98.^a

Cláusula 100.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 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 suplementar.

2 — Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo

de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 101.^a

Instalações para actividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;

2) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

3) Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 102.^a

Arbitragem

1 — As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e colectivos.

2 — Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3 — Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 — Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respectiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 — Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6 — Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com excepção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 — É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8 — Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e colectivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 — O regulamento e demais acordos mencionados nos n.ºs 7 e 8 serão objecto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 103.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos — Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupadas mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data

da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 — Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad-hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 104.^a

Sucessão de convenções

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e n.º 39, de 22 de Outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, e n.º 42, de 15 de Novembro de 2003.

2 — As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 105.^a

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação do contrato colectivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e n.º 40, de 29 de Outubro de 2007).

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12): (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau v, até ao máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 — Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garan-

tido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Trabalho nocturno — Regime transitório

1 — O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho nocturno entre as 20 e as 22 horas, será mantido como compensação, aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato preencham uma das seguintes condições:

a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20 e as 22 horas;

b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efectivamente prestado seu trabalho das 20 às 22 horas, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2 — O valor referido no n.º 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3 — A referida compensação será processada por rubrica separada.

4 — A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objecto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5 — A presente Cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários (euros)
0 3	Engenheiro(a) VI	2 450
0 2	Engenheiro(a) V	2 059
0 1	Engenheiro(a) IV	1 657
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 281
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 117
2	Engenheiro(a) I-B Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) de telecomunicações principal Projectista	1 036
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) I-A Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais seis anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas	959

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários (euros)
	Secretário (a) Programador(a) informático profissional	
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente de línguas estrangeiras/est. L. E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) de telecomunicações dos 5.º e 6.º anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	852
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril dos 5.º e 6.º anos	824
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista de pesados P. Q. — oficial Técnico(a) telecomunicações dos 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril dos 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista de 1.ª	726
7	Caixeiro(a) de 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril dos 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	664
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista de 2.ª	645
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) de 3.ª P. Q. — pré-oficial dos 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	607,50
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) do 2.º ano Técnico(a) fabril praticante do 2.º ano Técnico(a) de telecomunicações praticante do 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafetaria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	566
11	Assistente administrativo(a) estagiário do 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante do 1.º ano Técnico(a) fabril praticante do 1.º ano P. Q. praticante até dois anos Operador(a) especializado(a) praticante de um a seis meses	485

Prémio de antiguidade — €28,84.

Subsídio de refeição — €5 (de acordo com a cláusula 79.^a)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1) Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1) Informática

Analista informático(a). — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De software — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a). — Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a). — Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;

c) De software — estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2) Contabilidade e tesouraria

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

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 as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.3) Serviços gerais

Secretário(a). — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

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

Assistente administrativo(a). — 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 procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição 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 a actualização, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Técnico(a) administrativo(a). — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a). — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos. — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos

necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo(a). — Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de pacote.

Guarda (vigilante). — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2) Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «Profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Desenhador(a);
Desenhador(a) praticante;
Modelador(a);
Orçamentista;
Operador(a) de laboratório;
Planificador(a);
Preparador(a) de trabalhos;
Projectista;
Radiologista industrial;
Técnico(a) de métodos e tempos;
Técnico(a) de montagens;
Técnico(a) de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico(a) de telecomunicações;
Verificador(a) de qualidade.

3) Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1) Comércio

Caixeiro(a). — Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante. — Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (praticista).

Caixeiro(a) (de balcão). — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspector(a) de vendas. — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumprido, etc.

Expositor(a) e ou decorador(a). — Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas. — Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector(a) de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência 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 se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a). — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias 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.

3.2) Logística

Supervisor(a) de logística. — Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística. — Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4) Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «Profissional qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas;
Aplainador(a) mecânico;
Cablador(a) electromecânico;
Caldeireiro(a);
Electricista bobinador(a);
Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão;
Electricista montador(a) de alta tensão;
Electricista montador(a) de baixa tensão;
Electroerosionador(a);
Electromecânico(a);
Equilibrador(a);
Escatelador(a) mecânico(a);
Formista-moldista;
Fogueiro(a);
Fresador(a) mecânico(a);
Gravador(a);
Limador(a);
Litografo(a);
Mandrilador(a) mecânico(a);
Mecânico(a) de instrumentos de precisão;
Montador-ajustador(a) de máquinas;
Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;
Operador(a) de máquina de furar radial;
Prensador(a) manual de material electromecânico;
Rectificador(a) mecânico(a);
Serralheiro(a) civil;
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
Serralheiro(a) mecânico(a);
Soldador(a);
Soldador(a) de baixo ponto de fusão;
Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetilénico;
Técnico(a) de electrónica (montador/reparador);
Torneiro(a) mecânico(a);
Traçador-marcador (a);
Afiador(a) de ferramentas;
Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro);
Canalizador(a);
Carpinteiro(a) (geral);
Carpinteiro(a) de moldes;
Funileiro-latoeiro(a);
Ferrador ou forjador(a);

Fundidor-moldador(a);
Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro);
Metalizador(a);
Marceneiro(a);
Mecânico(a) de madeiras;
Motorista;
Electricista de construção e reparação de máquinas e
aparelhagem eléctrica de baixa tensão;
Electricista montador(a) de anúncios;
Operador(a) de composição de vidro;
Polidor(a);
Pintor(a) (geral);
Pintor(a) (construção civil);
Reparador(a) de cabos;
Rectificador(a) de fieiras;
Repuxador(a);
Temperador(a) de aço ou de outros metais;
Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos.

5) Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6) Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente. — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género

de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7) Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1) Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a). — 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 peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria. — Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2) Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem. — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a). — Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social. — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8) Grupos dos profissionais de engenharia

A) — 1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) — 1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1-A e dois anos no nível 1-B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais que um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.ª C):

Nível I (1-A e 1-B):

- a) É o profissional recém-formado e ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, comunicação e actividade Técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio 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 engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve 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 ou 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 juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente e 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 para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas Técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V:

a) Tem 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 dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

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.

Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para 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 coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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 e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9) Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controlo técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do

departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

3 — Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a). — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;

Encarregado(a) de produção;

Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa. — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados. — Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a)-encarregado(a). — No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a)-chefe de secção. — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina. — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância. — Executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza. — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos:

1.1 — O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2 — Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);

Assistente administrativo(a) de 3.^a;

Assistente administrativo(a) de 2.^a;

Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3 — Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4 — O rececionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5 — Profissionais de informática:

a) Acesso — reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;

b) Carreira:

Estagiário(a) — seis meses;

Assistente — dois anos;

Profissional;

c) Profissionais com carreira — analista, programador. O operador de informática passa directamente de estagiário a profissional;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva profissão e distribuir tarefas.

2 — Profissionais técnico-fabris:

2.1 — Carreira profissional:

Técnico fabril praticante do 1.^o ano — um ano — grau 11;

Técnico fabril praticante do 2.^o ano — um ano — grau 10;

Técnico fabril dos 1.^o e 2.^o ano — dois anos — grau 7;

Técnico fabril dos 3.^o e 4.^o ano — dois anos — grau 6;

Técnico fabril dos 5.^o e 6.^o ano — dois anos — grau 5;

Técnico fabril com mais de seis anos — grau 4.

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);

Modelador(a);

Orçamentista;

Operador(a) de laboratório;

Planificador(a);

Preparador(a) de trabalho;

Radiologista industrial;

Técnico(a) de métodos de tempos;

Técnico(a) de montagens;

Técnico(a) de projectos e ensaios de electrónica;

Técnico(a) de telecomunicações;

Verificador(a) de qualidade.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Projectista.

2.4 — Acesso à categoria de principal — a categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris — os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.^o e 1.^o anos, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais:

3.1.1 — Carreira de técnico-comercial — os praticantes são classificados em praticantes de 1.^o, 2.^o e 3.^o anos.

3.1.2 — Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão) — os caixeiros de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2 — Carreira dos operadores de logística — é equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

P. Q. praticante até dois anos — grau 11;

P. Q. pré-oficial — dois anos — grau 9;

P. Q. Oficial — grau 6.

4.2 — Não há carreira profissional para o motorista.

4.3 — Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — um ano;

Pré-oficial — dois anos;

Oficial.

5 — Grupo profissional dos operadores especializados: Carreira dos operadores especializados:

Praticante — seis meses (grau 11);

OE de 3.^a — quatro anos (grau 10);

OE de 2.^a — cinco anos (grau 9);

OE de 1.^a — grau 8.

Os OE de 3.^a e 2.^a acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respectivo.

2 — No momento da reclassificação a que se refere o número anterior, a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;

b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;

c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidade quando esse seu direito exceder o valor actualmente recebido.

3 — Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

2 — O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalões e os operadores fabris.

3 — Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalões numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

4 — A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro n.º 1					Quadro n.º 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diuturnidade	Total	Grupo	Grupo		Salário	Diuturnidade	Total
Anterior carreira — operador fabril					Operador especializado				
0-0,5 anos	75 850	0	75 850	11	11	0-0,5 anos	75 850	0	75 850
0,5-1 ano	88 600	0	88 600	11	10	0,5-1 ano	88 600	0	88 600
1-1,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	1-1,5 anos	88 600	0	88 600
1,5-2 anos	88 600	0	88 600	10	10	1,5-2 anos	88 600	0	88 600
2-2,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	2-2,5 anos	88 600	0	88 600
2,5-3 anos	88 600	0	88 600	10	10	2,5-3 anos	88 600	0	88 600
3-3,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	3-3,5 anos	88 600	0	88 600
3,5-4 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	3,5-4 anos	88 600	0	93 122
4-4,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	4-4,5 anos	88 600	0	93 122
4,5-5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	4,5-5 anos	95 000	0	95 000
5-5,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5-5,5 anos	95 000	0	95 000
5,5-6 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5,5-6 anos	95 000	0	95 000
6-6,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	6-6,5 anos	95 000	0	95 000
6,5-7 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	6,5-7 anos	95 000	0	97 644
7-7,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7-7,5 anos	95 000	0	97 644
7,5-8 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7,5-8 anos	95 000	0	97 644
8-8,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8-8,5 anos	95 000	0	97 644
8,5-9 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8,5-9 anos	95 000	0	97 644
9-9,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	9-9,5 anos	95 000	0	97 644
9,5-10 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	9,5-10 anos	100 700	0	102 166
10-10,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10-10,5 anos	100 700	0	102 166
10,5-11 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10,5-11 anos	100 700	0	102 166
11-11,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11-11,5 anos	100 700	0	102 166
11,5-12 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11,5-12 anos	100 700	0	102 166
12-12,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	12-12,5 anos	100 700	0	102 166
12,5-13 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	12,5-13 anos	100 700	4 522	106 688
13-13,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13-13,5 anos	100 700	4 522	106 688
13,5-14 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13,5-14 anos	100 700	4 522	106 688
14-14,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14-14,5 anos	100 700	4 522	106 688
14,5-15 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14,5-15 anos	100 700	4 522	106 688
15-15,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15-15,5 anos	100 700	4 522	106 688
15,5-16 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15,5-16 anos	100 700	9 044	109 744
16-16,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16-16,5 anos	100 700	9 044	109 744
16,5-17 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16,5-17 anos	100 700	9 044	109 744
17-17,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17-17,5 anos	100 700	9 044	109 744
17,5-18 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17,5-18 anos	100 700	9 044	109 744
18-18,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18-18,5 anos	100 700	9 044	109 744
18,5-19 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18,5-19 anos	100 700	9 044	109 744
19-19,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19-19,5 anos	100 700	9 044	109 744
19,5-20 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19,5-20 anos	100 700	9 044	109 744

Quadro n.º 1					Quadro n.º 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diuturnidade	Total	Grupo			Grupo	Salário	Diuturnidade
Anterior carreira — operador fabril					Operador especializado				
20-20,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20-20,5 anos	100 700	9 044	109 744
20,5-21 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20,5-21 anos	100 700	9 044	109 744
21-21,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21-21,5 anos	100 700	9 044	109 744
21,5-22 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21,5-22 anos	100 700	9 044	109 744
22-22,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22-22,5 anos	100 700	9 044	109 744
22,5-23 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22,5-23 anos	100 700	9 044	109 744
23-23,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23-23,5 anos	100 700	9 044	109 744
23,5-24 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23,5-24 anos	100 700	9 044	109 744
24-24,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24-24,5 anos	100 700	9 044	109 744
24,5-25 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24,5-25 anos	100 700	9 044	109 744
25,5-26 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	25,5-26 anos	100 700	9 044	109 744
26,5-27 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	26,5-27 anos	100 700	9 044	109 744
27-27,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	27-27,5 anos	100 700	9 044	109 744

Nota. — Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

6 — Equiparação. — As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Anterior designação	Nova designação
Grupo dos profissionais administrativos	
Escriturário	Assistente administrativo.
Escriturário principal	Técnico administrativo.
Grupo dos serviços de apoio social	
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafetaria.

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:

Monitor informático/mecanográfico;
Operador mecanográfico;
Perfurador/verificador/operador de posto de dados;
Programador mecanográfico;
Preparador informático de dados;
Tesoureiro;
Guarda-livros;
Operador de máquinas de contabilidade;
Inspector administrativo;
Esteno-dactilógrafo;
Apontador;
Registador-calculador;
Dactilógrafo;
Operador de telex;
Reprodutor de documentos administrativos;
Telefonista;
Cobrador;

Grupo dos profissionais técnico-fabris:

Mestre forneiro (cerâmico);
Anotador de produção;
Reprodutor de documentos/arquivista técnico;

Grupo dos profissionais técnico-comerciais:

Caixeiro de praça (pracista);
Demonstrador;
Distribuidor;
Propagandista;

Grupo dos profissionais qualificados:

Acabador de isoladores (cerâmico);
Aplainador (madeiras);
Enfornador (cerâmico);
Forneiro (cerâmico);
Maquinista (vidreiro);
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico);
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico);
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico);
Rectificador de isoladores (cerâmico);
Torneiro de isoladores (cerâmico);
Vidrador de isoladores (cerâmico);
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico);

Grupo dos indiferenciados:

Ajudante de fabrico (cerâmico);
Ajudante de motorista;

Grupo dos serviços de apoio social:

Cafeteiro;
Controlador-caixa;
Dispenseiro;
Ecónomo;
Empregado de balcão;
Copeiro;
Técnico auxiliar de serviço social;

Grupo de chefias:

Chefe de cozinha.

Lisboa, 11 de Setembro de 2008.

Pela ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação de:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

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

Victor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Victor Manuel Sousa Melo Boal, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

António Rui Correia Miranda, mandatário.

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

António Rui Correia Miranda, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas;

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 26 de Setembro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 256/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACP — Associação Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se nos concelhos de Portalegre, Castelo de Vide, Gavião, Crato, Marvão, Ponte de Sor, Nisa e Alter do Chão, do distrito de Portalegre, à actividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial de Portalegre e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 27.ª

Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €16, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de €4.

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de €13,20 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 e 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO IV

Tabela salarial

(em vigor de 1 de Março de 2008 a 28 de Fevereiro de 2009)

(Em euros)

Nível	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Gerente comercial	604
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	584
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	538
IV	Secretário-correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	486
V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Rececionista de 2. ^a Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Prospector de vendas Talhante de 1. ^a Relojoeiro-reparador de 1. ^a Ourives-reparador de 1. ^a Motorista de pesados	460
VI	Segundo-escriturário Rececionista de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2. ^a Relojoeiro-reparador de 2. ^a Ourives-reparador de 2. ^a Motorista de ligeiros	440
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2. ^a Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3. ^a Relojoeiro-reparador de 3. ^a Ourives-reparador de 3. ^a Caixa de balcão	427
	Contínuo Guarda	

(Em euros)

Nível	Categorias	Retribuições
VIII	Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista Servente de limpeza	426
IX	Estagiário dactilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano Ajudante de talhante do 3.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano	426
X	Estagiário dactilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano Ajudante de talhante do 2.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano	426
XI	Estagiário dactilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano Ajudante de talhante do 1.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano	426
XII	Paquete do 2.º ano Praticante do 2.º ano	426
XIII	Paquete do 1.º ano Praticante do 1.º ano	426

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, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 2441 empresas e 3670 trabalhadores.

Nota. — As matérias do CCT que não foram objecto da presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Portalegre, 30 de Junho de 2008.

Pela ACP — Associação Comercial de Portalegre:

Francisco José Meira Martins da Silva, presidente da direcção.

Carlos José Carreira Meira, vice-presidente da direcção.

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

José dos Santos Campino, presidente da direcção.

Domingos Pereira Marques, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, seu filiado:

José Rui Moura Dias Vaz, mandatário.

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

José António Vila Nova da Silva, mandatário.

Depositado em 24 de Setembro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 254/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TRANSDEV (Portugal), Transportes, L.^{da}, e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional no sector do

metro ligeiro e obriga, por um lado, a TRANSDEV (Portugal), Transportes, L.^{da}, adiante designada por TRANSDEV, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 245 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente, por períodos de três anos contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado por qualquer das partes outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos realizarão exames médicos.

Cláusula 6.^a

Preenchimento do posto de trabalho

1 — O preenchimento de postos de trabalho far-se-á, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — No acto da admissão, a empresa informará o trabalhador, por documento escrito, com a designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — A promoção dos trabalhadores será feita de acordo com o regulamento de carreiras que constitui o anexo II ao presente AE.

Cláusula 9.^a

Funções não compreendidas no objecto do contrato

O trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho, não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresso à sua alteração.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a duração de 180 dias para os tra-

balhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável de linha e de agente de condução.

CAPÍTULO III

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e, como tal, será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 12.^a

Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) 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;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em 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 13.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora 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 à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, 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 pela empregadora;
- 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 pela empregadora.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 14.^a

Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de quarenta horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa submeterá o plano e o relatório anual a parecer prévio dos delegados sindicais e, na sua falta, ao parecer do Sindicato.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 16.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão,
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

Cláusula 17.^a

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 18.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou 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.

3 — O procedimento disciplinar deve ser concluído no prazo de 90 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa ou no prazo de 120 dias se o mesmo tiver sido iniciado com inquérito prévio.

Cláusula 19.^a

Aplicação da sanção

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

Cláusula 20.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 21.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1 — O trabalhador dispõe de 10 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 diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — A empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 22.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato.

CAPÍTULO VI

Período normal de trabalho e horário

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal(ais)

de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixos;
Turnos;
Escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 24.^a

Horário fixo

No regime de horário fixo, a duração do trabalho é de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 25.^a

Trabalho em horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno será efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deverá informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 26.^a

Horário em regime de escala

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa comunicará semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência devida, a empresa deve contactar o trabalhador para o informar. Caso o trabalhador não seja contactado, deve o mesmo contactar a empresa para se informar sobre o serviço para o qual está escalado.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e a hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de 5 dias.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores poderão trabalhar até quarenta e três horas, num máximo de até nove horas diárias.

Cláusula 28.^a

Tempo de trabalho efectivo

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respectivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — vinte e oito minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — dez minutos;

b) Póvoa do Varzim, Pólo Universitário, Bonjóia:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — oito minutos;

c) Ismai:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta e quatro minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e seis minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — quatorze minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — onze minutos.

2 — Para além dos períodos referidos no n.º 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

a) Tomada de serviço em linha — três minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) — dezasseis minutos.

3 — Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, a TRANSDEV definirá os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais serão considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 29.^a

Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de prevenção domiciliária

(Não aplicável às categorias profissionais representadas pelo Sindicato outorgante.)

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 32.^a

Organização do horário de trabalho

Na organização do horário de trabalho a empresa assegurará:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haverá sempre um descanso diário de doze horas;

b) Que o período de trabalho terá um descanso no mínimo de quarenta e cinco minutos e no máximo de uma hora e trinta minutos de intervalo ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas;

c) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho mediará o período mínimo de dois dias de descanso acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou

depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores em regime de turnos e escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal e a um descanso complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o primeiro dia de descanso será considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso semanal complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

Cláusula 34.^a

Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos e escalas

1 — O gozo dos dias de descanso semanal terá lugar de forma consecutiva.

2 — Não se observará o disposto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se terá que garantir o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Só em situações excepcionais que comprometam o normal funcionamento da empresa poderá não ser assegurado o gozo dos dias de descanso de forma consecutiva entre a 3.^a e a 5.^a feiras de cada semana.

4 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores iniciarão, sempre que possível, a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Trabalho suplementar

Cláusula 35.^a

Noção de trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número

de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 36.^a

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 37.^a

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 havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 38.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por pres-

tação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 40.^a

Feriados

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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;
- Terça-feira de Carnaval;

São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento (Senhor de Matosinhos).

Cláusula 41.^a

Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos será garantido o respectivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 45.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Férias — Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 2 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 43.^a**Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — O trabalhador não pode renunciar total ou parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos.

3 — A retribuição e o subsídio de férias terão o valor correspondente a 23 dias de trabalho.

Cláusula 44.^a**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — 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 do contrato.

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

3 — 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.

Cláusula 45.^a**Marcação do período de férias**

1 — Em cada ano, a TRANSDEV organizará o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro de cada ano.

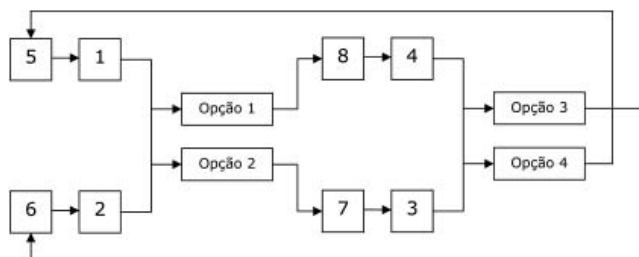
2 — O trabalhador poderá gozar os 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis de férias, fora do período referido no n.º 1, solicitando para o efeito a marcação à empresa, que poderá dar ou não o seu acordo.

3 — O plano de férias é constituído por oito turnos fixos e quatro opções obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

4 — Em termos de plano cada um dos turnos ou opções terá início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo de a empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

5 — À data da implementação do regulamento para a marcação de férias, a primeira afectação dos trabalhadores aos turnos fixos ou opções será feita com base em critérios de antiguidade na empresa. Na data de admissão de um trabalhador será feita a sua afectação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opções.

6 — Uma vez feita a afectação inicial ao plano de férias, a qual será executada tendo em conta o histórico de férias do trabalhador, a progressão entre os oito turnos e as quatro opções será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através de uma das opções mediante a evidenciação à empresa do acordo voluntário entre dois colaboradores de sequências distintas para que se proceda à permuta.

7 — Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no n.º 4.

Turnos fixos

Turno	Início
1	1 de Junho.
2	16 de Junho.
3	1 de Julho.
4	16 de Julho.
5	1 de Agosto.
6	16 de Agosto.
7	1 de Setembro.
8	16 de Setembro.

Opções

Opção	Início
1	1 de Maio.
2	16 de Outubro.
3	1 de Outubro.
4	16 de Maio.

8 — A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem excepção, tem de ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

9 — O número total de trabalhadores por cada turno corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (12).

10 — Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito ao definido no n.º 2. Neste caso, o retorno far-se-á para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

11 — Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 10, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja numa das opções previstas para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

12 — Será ainda definido um esquema de rotação na organização das escalas por forma a assegurar que, entre os trabalhadores de uma mesma função, o trabalho (e, conseqüentemente, o descanso) se reparte de modo equitativo ao longo dos anos nas festividades do Natal e do Ano Novo.

Cláusula 46.^a**Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele

período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3 — A prova de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora, se tal não acontecer, no prazo de vinte e quatro horas, caberá a esta fazê-lo desde que não tenha tido com o médico qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 48.^a

Noção de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 49.^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, num total de cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;

d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam 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) As dadas nos casos previstos na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 49.^a, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas *j)* e *k)* do n.º 2 da cláusula 49.^a poderão ou não implicar perda de retribuição, de acordo com a classificação feita pela empresa.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 51.^a

Retribuição

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

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades;
N igual ao período normal semanal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa todos os trabalhadores têm direito a vencer diuturnidades de cinco em cinco anos, sem limite.

2 — O valor da diuturnidade será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada à actualização da retribuição base.

Cláusula 53.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,50 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

Cláusula 54.^a

Subsídio de horário variável e irregular

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável e irregular será atribuído um subsídio no valor mensal de €123.

2 — Para efeitos de aplicação deste subsídio, considera-se que o subsídio de horário variável e irregular é pago aos agentes de condução e aos reguladores.

3 — O subsídio de horário variável e irregular será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Anualmente, o subsídio de horário variável e irregular será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada na actualização da retribuição base.

Cláusula 55.^a

Subsídio de prevenção domiciliária

(Não aplicável às categorias profissionais representadas pelo Sindicato outorgante.)

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.^a hora — 50 %;
- b) 2.^a hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar será remunerado com o acréscimo de 150 %.

Cláusula 57.^a

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 %.

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

Cláusula 58.^a

Trabalho em dia feriado

O trabalho prestado em dia feriado será remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — aumento de 1,25;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

Cláusula 59.^a

Prémios de função

Aos trabalhadores serão atribuídos os prémios de função que constam do anexo III, nos termos e condições aí definidos.

Cláusula 60.^a

Prémio de avaliação e desempenho

A todos os trabalhadores será atribuído um prémio de avaliação e desempenho nos termos do anexo V.

Cláusula 61.^a

Prémio mensal de compensação pelo aumento do custo de combustível

1 — A todos os trabalhadores cujo horário de entrada ou saída do serviço se possa verificar no período compreendido entre as 0 e as 6 horas será atribuído um prémio mensal de compensação pelo aumento do preço corrente de combustível que se verificou entre o início das admissões — início do 2.º semestre de 2002 — e o presente.

2 — Este prémio está relacionado com as condições específicas da prestação do trabalho só sendo, por isso, atribuído nos meses em que haja lugar à prestação efectiva de trabalho.

3 — Este prémio apenas é atribuído aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de escalas ou de turnos.

4 — O valor do prémio referido no n.º 1, calculado a 1 de Junho de 2008, é de €28 por mês de trabalho efectivo e será revisto trimestralmente, em 1 de Março, 1 de Junho, 1 de Setembro e 1 de Dezembro de cada ano, em função do preço do gasóleo praticado pela GALP em cada uma dessas datas, descontado da inflação.

5 — No caso de se verificar uma descida do preço do custo do gasóleo, o valor do prémio será também reduzido.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 30 de Novembro de cada ano a empresa pagará o subsídio de natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

Cessaçãõ do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 63.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 64.^a

Justa causa para a empregadora

Constituem justa causa de despedimento por parte da empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas 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 na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a empregadora ou seus 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 65.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;

- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela empregadora, ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empregadora.

CAPÍTULO XII

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 66.^a

Exercício do direito sindical

- 1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato.
- 2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, das comissões intersindicais e das comissões sindicais.
- 3 — À empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite.
- 4 — As comissões sindicais ou intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais, desde que para o exercício de funções sindicais.

Cláusula 67.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

- 1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal de trabalho, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.
- 2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

Cláusula 68.^a

Cedência de instalações

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

Cláusula 69.^a

Informação sindical

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, 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, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores, normalmente, exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1 — A direcção do Sindicato comunicará à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção.

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

Cláusula 71.^a

Reuniões da comissão sindical com a empresa

1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.

Cláusula 72.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Na empresa existirão delegados sindicais.

2 — A comissão sindical é constituída pelo(s) delegado(s) sindical(ais).

3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 75 trabalhadores sindicalizados — 2;

b) Empresa com mais de 75 trabalhadores sindicalizados — 3.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal

igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais será apresentado pelo Sindicato.

CAPÍTULO XIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 74.^a

Mudança de categoria

1 — A empregadora só pode e sempre que o interesse da empresa o exija, devidamente fundamentado, encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO XIV

Segurança e higiene no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 75.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empregadora.

2 — A 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 do trabalhador.

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

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

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 76.^a

Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos

1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 77.^a

Protecção do trabalhador nocturno

1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

Fatos

A empresa fornecerá fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

Cláusula 79.^a

Assistência na doença

1 — Durante o período de duração de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, a empresa adiantará o montante a receber no valor de 75 % do valor da retribuição.

2 — Após o pagamento por parte da segurança social, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

3 — Entre a data do adiantamento e o momento do respectivo reembolso mediará o prazo máximo de quatro meses. No caso de, nesse período de tempo, o trabalhador não ter procedido ao reembolso, a empresa poderá suspender a realização de adiantamentos.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no n.º 2, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(ões) vincenda(s).

Cláusula 80.^a

Seguro de acidente de trabalho

1 — A empresa transferirá para uma companhia de seguros as responsabilidades de acidentes de trabalho, através de apólice que cubra todo o ganho do trabalhador.

2 — Enquanto durar a baixa por acidente de trabalho a empresa adiantará ao trabalhador montante igual àquele pago pelo seguro.

3 — Após o pagamento por parte do seguro, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no número anterior, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(ões) vincenda(s).

Cláusula 81.^a

Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização de transporte na rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto poderá ainda ser extensiva, do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso), ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A possibilidade prevista no número anterior só será observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos serão definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos terão de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

Cláusula 82.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores terão direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com os custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

Cláusula 83.^a

Reuniões

Trimestralmente, terão lugar reuniões entre a empresa e o Sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do acordo de empresa, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

Cláusula 84.^a**Progressão horizontal**

1 — Para efeitos de progressão horizontal, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante será atribuído um crédito inicial de pontos e de anos tendo em consideração a seguinte tabela:

Ano de passagem para o nível actual	Crédito de anos	Crédito de pontos
2002	6	3
2003	5	2
2004	4	1
2005	3	0
2006	2	0
2007	1	0

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que estejam no nível 2 ou nos níveis seguintes.

Cláusula 85.^a**Cláusula de paz social**

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir a não diminuição dos direitos e garantias que decorrem deste AE para os seus trabalhadores.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa evitando, na medida das suas possibilidades, situações de agitação social.

ANEXO I

Grupos	Funções	Tabela salarial (euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
D	Coordenação II						
	Adjunto de PCC	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
	Responsável de linha						
C	Especialistas	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
B	Operacional I	1 013,36	1 055,15	1 099,13	1 151,49	1 193,28	1 276,86
A	Operacional II (*)	810,30	893,80	935,60	978,55	1 026,14	1 073,71

(*) O valor da remuneração dos agentes de condução no 1.º mês é de €534,78 (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

Valor da diuturnidade em 2008 — €23,91.

ANEXO II**Categorias profissionais e descritivo funcional****Adjunto do responsável de PCC****Conteúdo funcional**

Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas, nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.

Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.

Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço.

Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.

Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.

Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.

Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Informar o director de operação e o director-geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Responsável de linha

Conteúdo funcional

Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso e a necessidade de reforços, entre outros.

Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e ou complexos.

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminhá-las para o serviço respectivo.

Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa.

Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares.

Preparar e gerir o *dossier* profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros.

Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia.

Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução.

Assistir os reguladores na sua missão.

Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade.

Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal.

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Formador de condução

Conteúdo funcional

Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação.

Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução.

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos

agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários.

Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução.

Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções.

Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário; propor acções de melhoria.

Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação.

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.

Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução.

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, segurança e ambiente da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Regulador

Conteúdo funcional

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.

Abriu e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e ou serviços dos operadores (agentes de condução, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os agentes de condução, accionar a manutenção correctiva, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes de estação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:

- a) Segurança das pessoas;
- b) Segurança dos bens;

- c) Realização do serviço;
d) Conforto dos clientes.

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.

Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.

Assegurar a tomada de serviço dos agentes de condução.

Prestar assistência técnica aos agentes de condução.

Prestar assistência, em caso de acidente/incidente, ao agente de condução, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.

Cumprir o regulamento preestabelecido.

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável de linha.

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Agente de condução

Conteúdo funcional

Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.

Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, recepção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.

Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efectuando a sua colocação na via, *check-list* e parametragem do veículo.

Conduzir em vazio efectuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.

Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas.

Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.

Informar os clientes em caso de anomalia.

Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.

Manter sempre uma postura digna e urbana.

Efectuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objectivo de resolver os problemas detectados.

Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detectados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.

Respeitar a sinalização existente.

Respeitar e aplicar o Regulamento de Circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na Direcção de Operação.

Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.

Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.

Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.

Reentrar no depósito, efectuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.

Conduzir durante as operações na estação de serviço.

Actuar em articulação com reguladores e responsável de linha, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).

Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Acompanhar os formandos à função de agente de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

ANEXO III

Regulamento dos Prémios de Função

A) Agentes de condução

A política da empresa tem como objectivo a promoção da condução preventiva e defensiva, por forma a oferecer aos clientes um serviço com a máxima segurança e qualidade no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto (SMLAMP).

Com o objectivo de premiar os agentes de condução que, no desempenho das suas funções, contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota de veículos do SMLAMP, é estabelecido um prémio excepcional de condução defensiva.

Se o agente de condução atingir 225 dias de trabalho de condução efectiva com zero acidentes terá um prémio excepcional de €300 ilíquidos.

A continuidade de condução efectiva pelo agente de condução sem acidentes por períodos de 175 dias corresponderá a um prémio excepcional adicional de €250 ilíquidos por cada novo período de condução efectiva.

As condições que regulam a atribuição por parte da empresa do prémio excepcional de condução defensiva são as seguintes:

a) As situações que sejam classificadas como suicídio ou tentativas de suicídio de terceiros não implicam a perda de qualquer percentagem do prémio;

b) Não é afectado o direito ao prémio sempre que o veículo seja abalroado de lado ou por trás e desde que fique demonstrado que o agente de condução não teve qualquer responsabilidade no acidente;

c) Se o veículo Eurotram estiver em andamento e se verifique uma colisão com um ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, o agente de condução perde o direito ao prémio na íntegra, nas condições estipuladas na alínea h), se for considerado que podia ter evitado a colisão;

d) Sempre que se verifique uma colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabari* do veículo, o agente de condução perde o direito ao prémio nas condições estipuladas na alínea h);

e) Sempre que se verifique um descarrilamento e seja demonstrado que este podia ter sido evitado, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

f) A não paragem numa estação ou esquecimento das chaves no interior do veículo, tendo impacte na circulação comercial, é passível de redução do prémio de 20% a 50% por incidente, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise. Quando a percentagem acumulada atingir os 100%, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

g) A passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC é considerada como uma falta muito grave, provocando a perda do direito ao prémio na sua totalidade e nas condições estipuladas na alínea h);

h) Sempre que se verifique um incidente ou acidente que provoque a perda total do prémio, a contagem do tempo de condução efectiva para atribuição do prémio de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões recomeça a contar-se a partir da data desse incidente ou acidente;

i) O tempo de contagem dos dias de condução efectiva é feito a partir do dia em que o agente de condução passou a exercer a função no âmbito da condução comercial (primeira data de referência — 18 de Junho de 2002).

Nesta data é criada uma comissão constituída por três elementos para análise de todos os casos em que haja acidente ou desrespeito pelos sinais em paragem absoluta. Esta comissão é constituída pelos seguintes representantes:

Gestor da segurança;
Representante da comissão da empresa;
Representante da gestão.

As decisões desta comissão quanto à atribuição do prémio excepcional de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões não são passíveis de recurso.

B) Reguladores

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de regulador.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — €350 ilíquidos;
175 dias seguintes — €300 ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero Falhas;
Falhas;
Falhas graves.

Zero falhas — o regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Regularidade na linha;
Actuação em modos degradados via/catenária;
Actuação em situações de desempunham de veículos;
Preenchimento dos registos PCC;
Informação (a sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem do prémio a atribuir a cada regulador consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

Falhas	100%	95%	85%	70%	50%	25%	0%
0	X						
1		X					
2			X				
3				X			
4					X		
5						X	
Grave ou ≥ 6							X

Monitorização e registo das ocorrências

O registo dos resultados da monitorização realizada são registados recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;
Nota de ocorrência.

Regularidade na linha

Para período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo dois registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *playback* — TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária

Na análise deste item serão tomados em consideração os seguintes aspectos:

Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;

Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem de veículos

Modo de proceder executado de acordo com o previsto a nível regulamentar.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

ANEXO IV

Regulamento de Controlo de Bebidas Alcoólicas e de Estupefacientes

1 — Objecto do Regulamento:

a) O presente Regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente Regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação — o disposto neste Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa, bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança, higiene e saúde do trabalho, em coordenação com a Direcção de Recursos Humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Deverão prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também deverão ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da Direcção de Recursos Humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deverá ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Serão utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar, sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova, o que deverá ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contra prova no prazo máximo de trinta minutos após a realização do 1.º teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea *a*) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador será informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso de o resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador assinará uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente Regulamento, será tal comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a Direcção de Recursos Humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa para o exercício das suas funções.

6.3 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à Direcção de Recursos Humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente Regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, serão submetidas à Direcção de Recursos Humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, proceder-se-á às revisões necessárias a este capítulo do Regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas serão regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

Parágrafo único. — É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

ANEXO V

Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho

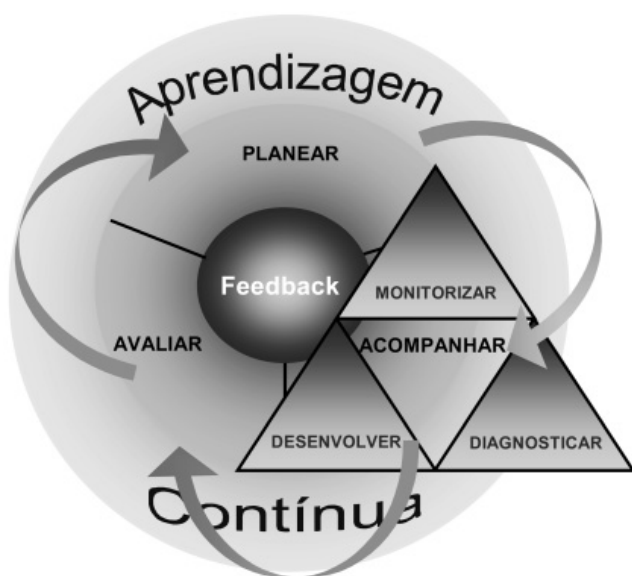
Qual o conceito?

De acordo com o que é esperado da função e tendo em conta o perfil do colaborador são estabelecidos objectivos de desempenho (planear).

Segue-se a fase de acompanhamento: de acordo com o que ficou planeado para o colaborador, é necessário acompanhar o seu desempenho de forma a identificarem-se os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar (monitorizar); depois perceber o que está a provocar um determinado desempenho — as causas (diagnosticar); percebidas as causas, há que desenvolver acções com vista à melhoria do desempenho desse colaborador (desenvolver). Este microciclo repete-se sempre que necessário.

Chegado o momento de avaliar analisa-se toda a informação registada ao longo da fase de acompanhamento e compara-se o desempenho real com o esperado.

Com os resultados deste balanço volta-se a planear e reinicia-se um novo ciclo de gestão do desempenho.



O *feedback* é um elemento central e deve ocorrer regularmente e sustentado em factos, proporcionando uma aprendizagem contínua aos intervenientes no processo.

Objectivos da gestão de desempenho

Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes.

Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho.

Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação.

Fomentar o desenvolvimento profissional dos funcionários, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

Factores que podem distorcer a avaliação

Julgamento de inclinação — aspectos em relação aos quais tendemos a reagir e que não têm nada a ver com o desempenho. Exemplo: raça, religião, educação, origem social, idade.

Estereótipos — atribuímos a cada um dos elementos do grupo as características desse grupo. Exemplo: um estereótipo negativo sobre as mulheres será transposto para todas as mulheres sem distinção.

Permitir que a avaliação de características que não têm directamente a ver com o trabalho influenciem a avaliação. Exemplo: generosidade, amizade.

Demasiado ênfase no desempenho de uma ou duas tarefas, levando a uma avaliação desequilibrada do conjunto do trabalho.

Depender mais de impressões do que de factos.

Responsabilizar o colaborador pelo impacte de factores que estão fora do seu controlo. Exemplo: falta de equipamento não disponibilizado pela empresa.

Perda de informação — avaliar o desempenho do colaborador apenas nos últimos tempos porque não procedeu a um registo contínuo.

Efeito de halo — tendência para classificar uma pessoa uniformemente nos vários componentes da avaliação por efeito de uma associação global. Exemplo: atribuir a mesma pontuação à capacidade de decisão e à criatividade por supor estarem fortemente correlacionadas.

Efeito de contraste — ocorre quando a apreciação é influenciada por avaliações muito boas ou muito más feitas anteriormente. Exemplo: o avaliado anterior teve uma avaliação muito negativa e o colaborador médio, que é avaliado logo a seguir, parece ser muito bom.

Tendência central — tendência para reduzir a dispersão das notas usando mais frequentemente notas médias para todos os avaliados. Acontece frequentemente quando o avaliador não está devidamente preparado para proceder à avaliação e, em particular, quando falta informação sobre o desempenho do avaliado.

Efeito de semelhança — acontece quando o avaliador tem pontos em comum com o avaliado e uma má avaliação do mesmo iria implicar uma auto-avaliação negativa. Exemplo: quando o avaliado faz igual ao avaliador este parte do princípio que a tarefa foi bem executada.

Fuga ao conflito — com o objectivo de não despoletar possíveis reacções adversas por parte do avaliado, o avaliador tende a sobrevalorizar os níveis reais de desempenho apresentado pelo colaborador.

Proximidade temporal — tendência para sobrevalorizar, negativamente ou positivamente, os comportamentos observados mais perto do fim do período a que se reporta a avaliação. Para evitar este tipo de erro deve-se documentar as apreciações.

O sistema de avaliação

Introdução

A avaliação na TRANSDEV (entendida como uma fase de um processo cíclico de gestão de desempenho) rege-se pelos seguintes princípios:

A avaliação é objectiva. — A avaliação é feita tendo por base critérios pré-definidos e é sustentada em factos.

A avaliação é contínua. — A avaliação final (que é anual) resulta de uma avaliação contínua.

A avaliação é participada. — O avaliado é envolvido na análise do seu desempenho e na definição dos objectivos futuros.

Processo

Responsabilidade. — A avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o colaborador.

Periodicidade — quotidiana (contínua) *versus* anual (final).

Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável):

Objectivos:

Auscultar/identificar dificuldades;

Dar *feedback* imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);

Prestar apoio nos momentos críticos;
Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores;

Procedimento:

Criar o *dossier* de avaliação contínua com informação sobre cada colaborador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.

Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual):

Objectivos:

Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;

Motivar o colaborador e otimizar o seu desempenho;

Obter informação sobre os colaboradores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos;

Procedimentos:

Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;

Reconhecer o bom desempenho;

Definir objectivos para o ano seguinte;

Definir um plano de acção.

Avaliação de desempenho de agentes de condução e reguladores

Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (v. anexo i).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no número seguinte.

Avaliação dos trabalhadores

Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados nos itens «presença», «cumprimento de procedimentos técnicos», «desempenho prático e comportamental». Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela de agente de condução

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		50 %		Não	25 %	
	Disponibilidade		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	20 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais ...		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

Tabela regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		50 %		Não	15 %	
	Disponibilidade		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos			100 %		Não	15 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	40 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais ...		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

Item «presença» — o item «presença» é composto pelos subitens «assiduidade/pontualidade e disponibilidade». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «assiduidade/pontualidade» e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem «disponibilidade» a pontuação é obtida mediante a multiplicação da taxa de disponibilidade por 20 valores, sendo a Taxa de disponibilidade = Quantidade de respostas positivas a solicitações para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído/Quantidade de solicitações ao AC para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído.

No subitem «assiduidade/pontualidade»:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item «cumprimento de procedimentos técnicos». — O item «cumprimento de procedimentos técnicos» não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item «desempenho prático». — O item «desempenho prático» não tem subitens. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos 2, 3 e 4) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota serão tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item será corrigida por comparação da nota média de todos os colaboradores dessa chefia com a nota média de todos os colaboradores com esta função na empresa.

Item «comportamental». — O item «comportamental» tem os subitens «ocorrências comportamentais» e «relação

laboral». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «ocorrências comportamentais» e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem «relação laboral» é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens e é apurada com duas casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

Avaliação de desempenho de responsáveis e técnicos

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do colaborador. Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais — são transversais a todos os colaboradores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura TRANSDEV e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os colaboradores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções (nomeadamente chefias) e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

Escalas de avaliação

Para a avaliação de responsáveis:

Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	<i>Mediocre</i>	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.

Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14	16,9	<i>Bom</i>	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	<i>Muito bom</i>	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

Para a avaliação genérica:

Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i>	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	<i>Bom</i>	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	<i>Muito bom</i>	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

Para a avaliação específica:

Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i>	Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i>	Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i>	Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14	16,9	<i>Bom</i>	Enquadra-se com o que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	<i>Muito bom</i>	Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

Dicionário de competências. — Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

Competências comuns

Nível de exigência 2 — Responsáveis

Integração institucional:

Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa;

Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais;

Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa;
Defende e promove a imagem da empresa.

Pró-actividade:

Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema;

Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções;

Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam.

Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.

Disponibilidade e flexibilidade:

Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes;

Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os colaboradores de forma a estes darem-lhe resposta;

Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos;

Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias, etc.);

Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado, por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.

Espírito de equipa:

Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho;

Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas;

Mostra disponibilidade para o diálogo;

Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.

Orientação para o cliente (interno e externo):

Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente;

Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades;

Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente;

Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa *versus* cliente.

Apresentação:

É um exemplo para a equipa em termos de apresentação;

Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa;

Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior;

Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.

Comunicação:

Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor;

Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa;

Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos;

Assegura a circulação da informação.

Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa;

Preocupa-se com medidas de protecção colectiva;

Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes;

Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.

Competências específicas

Responsáveis

Desenvolvimento da equipa:

Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus colaboradores e identifica as suas necessidades;

Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho;

Avalia os colaboradores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar;

Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.

Planeamento:

Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos;

Define e ajusta as prioridades;

Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis;

Cria condições para que o cronograma seja cumprido;

Liderança:

Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança;

Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir;
 Orienta toda a equipa para um objectivo comum;
 Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.

Tomada de decisão:

Analisa de forma isenta as situações;
 Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil;
 Antecipa as consequências das decisões que toma;
 Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.

Comissão de análise de recursos da avaliação de desempenho

- 1 — A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2 — O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.
- 3 — No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.
- 4 — O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por três elementos, sendo dois indicados pela empresa e um indicado pelo Sindicato.
- 5 — O recurso deverá ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente.
- 6 — A decisão do recurso é definitiva e irrecurável.

Instrumento de avaliação final — Responsáveis

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____
 Avaliador: _____ Data: ____/____/____

Competências Comuns	0-20	T*	%
Integração Institucional			
Produtividade			
Assiduidade/Pontualidade			
Pró-Actividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de Equipa			
Orientação para o Cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa			
Competências Específicas	0-20	T*	%
Desenvolvimento da Equipa			
Planeamento			
Liderança			
Tomada de Decisão			

Avaliação Parcial:
 Média Competências comuns (CC)= _____
 Média Competências Específicas (CE)= _____
Avaliação Final Ponderada: (CC*0,40)+(CE*0,60)= _____
 Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 Evolução da Função desde a última Avaliação

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao colaborador?

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

Como é que elas foram adquiridas (auto- formação, formação, outros)?

5 Apreciação dos resultados do ano findo

Objectivos anteriores <i>Que objectivos foram definidos? Transcrever os objectivos do ano anterior</i>	0-20	Os elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar.	% Rácio aplicar	% Percentagem atingida	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

Principais Desafios <i>(reacção do próprio e equipa)</i>	
Principais Dificuldades <i>(do próprio e equipa)</i>	

Prémio de objectivos atribuído:% (quando aplicável)

6 Planeamento

Objectivos futuros <i>Objectivos a atingir? Como? Até quando?</i>	Meios colocados à disposição	Indicador	% Rácio aplicar
1.			
2.			
3.			
4.			

7 Desenvolvimento Profissional

Acções de Formação ou previstas	Objectivo (uso Profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função <i>(dominar o seu cargo)</i>	Conservação do trabalho <i>(evoluir com o seu cargo)</i>	Desenvolvimento das competências <i>(excepto necessidade profissional imediata)</i>	Mudança de função <i>(adquirir os conhecimentos necessários)</i>	Hierárquico	Colaborador

Evolução profissional	Evolução das missões do cargo	Mobilidade funcional	Mobilidade geográfica	Requerente[1]	
				Hierárquico	Colaborador
Natureza das evoluções desejadas			Sim Não		
Prazos de aplicação desejados	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos		

8 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objectivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objectivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

Acção: _____ Data da acção: ____/____/____

Objectivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de ____ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

10 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

11 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano Anterior

Ano Seguinte

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura (Avaliado) _____

O Responsável Directo O Director da Área O Director RH O Gerente

Instrumento de avaliação final — Genérica

Avaliado: _____ Função: _____ Área: _____

Avaliador: _____ Data: ____ / ____ / ____

Competências Comuns	0-20
Integração Institucional	
Produtividade	

Competências Comuns	0-20
Assiduidade/Pontualidade	
Pró-Actividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipa	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa	

Avaliação Parcial:

Avaliação Final Ponderada: = _____

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

4 Plano de acção

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

5 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: _____ **Data da acção:** ____ / ____ / ____

Objectivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique: _____

Acção: _____ **Data da acção:** ____ / ____ / ____

Objectivo: _____

Eficaz Sim Não

Justifique:

6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo _____ pelo período de ____ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação – Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

7 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

8 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Data: ____ / ____ / ____ Assinatura (Avaliado) _____

O Responsável
Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

Evolução na carreira

Progressão horizontal — consiste na transição do colaborador para um nível salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

Transição do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial. — Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses. Os trabalhadores que só transitaram ao fim de 12 meses receberão, na retribuição base, o correspondente acerto retroactivo. Os trabalhadores que já tenham feito 8 meses e que ainda não transitaram vão transitar automaticamente no mês seguinte à assinatura do acordo de empresa, com efeitos retroactivos na retribuição base.

Transição a partir do nível 2 da grelha salarial. — Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais de cada função são ordenadas da mais elevada para a mais

baixa. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 0 anos.

A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3	9.
4	8 ou mais.
5	5 ou mais.

Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

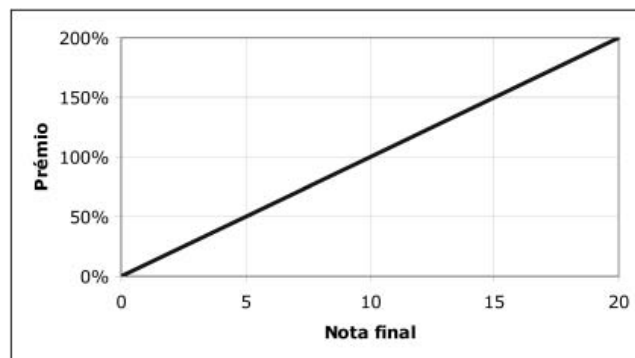
Progressão vertical — consiste na transição do colaborador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

Condição prévia. — Existência formal (divulgada institucionalmente) de uma vaga — quer pela saída de um colaborador quer pela criação de um novo posto de trabalho.

Os concursos internos serão promovidos pela gerência caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

Prémio anual de desempenho

O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final. O valor anunciado pela empresa para cada função é o previsto atribuir aos colaboradores que tenham nota final de 10 valores sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10% do valor anunciado por 1 valor da nota final. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



Porto, 15 de Setembro de 2008.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

António Augusto Medeiros, mandatário.

José Ilídio Gomes Pinto, mandatário.

Joaquim Fernando Mendes Teixeira, mandatário.

Pela TRANSDEV (Portugal), Transportes, L.^{da}:

Manuel Maria Félix da Costa Seabra, mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, mandatário.

Depositado em 25 de Setembro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 255/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 10 de Setembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008, e aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Artigo 12.º-A

Os sócios podem constituir uma tendência no âmbito da sua participação na vida do Sindicato, sem pôr em causa a aplicação das deliberações democraticamente tomadas pela assembleia geral e pela direcção.

Artigo 12.º-B

1 — O exercício do direito de tendência é regulado pela seguinte forma:

2 — As tendências sindicais podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do Sindicato.

3 — Cada tendência adoptará a forma de organização e modo de funcionamento que entender.

4 — As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos corpos gerentes, com observância do estabelecido nestes estatutos.

5 — Para o exercício do direito de tendência aqui regulado, os associados, após a constituição formal em tendência, deverão comunicar esse facto ao presidente da assembleia geral, com a indicação dos respectivos representantes.

Artigo 40.º-A

1 —

2 —

3 — O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente, e, obrigatoriamente, uma vez por ano.

4 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares e as suas deliberações são

tomadas por maioria simples dos votos dos seus titulares, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Registados em 24 de Setembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 43/2008, a fl. 118 do livro n.º 2.

ASOR — Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 17 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, compreendida a alteração ao artigo 4.º dos mesmos estatutos, por sua vez objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2005.

Artigo 6.º

Associados

1 — A ASOR integra quatro qualidades de associados: os efectivos, os extraordinários, os supranumerários e os honorários.

2 — Podem ser associados efectivos todos os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado em exercício de funções, entendendo-se como tal os ajudantes e escriturários das carreiras de ajudantes e escriturários do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.

3 — Podem ser associados extraordinários todos os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado que tenham passado à situação de aposentação, licença sem vencimento ou ilimitada ou outra equivalente, desde que não exerçam qualquer actividade que o conselho directivo considere incompatível com os interesses colectivos da ASOR.

4 — Podem ser associados supranumerários as pessoas físicas e colectivas que independentemente da sua origem profissional ou da forma constitutiva que revistam, respectivamente, se identifiquem com os interesses da ASOR e possuam valências pessoais ou colectivas, de interesse para a instituição, compatíveis e disponibilizáveis para a prossecução dos seus fins económicos, sociais e culturais.

Artigo 7.º

Condições de admissão

1 — A admissão de novos associados, efectivos, extraordinários e supranumerários, depende de inscrição prévia a requerimento dos interessados (a qual implica a aceitação dos princípios, objectivos e finalidades da ASOR, tal como definido nos seus estatutos) e far-se-á por deliberação favorável do conselho directivo da ASOR, tomada nos termos do artigo 29.º, no prazo de 30 dias, a qual verificará, ainda, a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

§ único. Da recusa de admissão cabe recurso do candidato para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias

contados da notificação da decisão, a qual deliberará em última instância.

2 — A admissão de associados honorários depende de uma proposta nesse sentido apresentada à assembleia geral pelo conselho directivo ou por um décimo dos associados efectivos e extraordinários, com o limite mínimo de 200 associados, a qual deliberará sem possibilidade de recurso.

3 — O candidato admitido nos termos do n.º 1 só adquire os direitos de associado depois de efectuar o pagamento da jóia de inscrição e da quota do mês em que foi admitido, os quais devem ser efectuados até 30 dias após comunicação da admissão, sob pena de ser cancelada a respectiva inscrição, ficando os associados honorários dispensados de tal pagamento.

4 — Mantêm a qualidade de associado efectivo, extraordinário e supranumerário os associados cuja jóia de inscrição e respectivas quotas se encontrem atempadamente pagas, em valores e nos prazos a fixar pela assembleia geral, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Os candidatos a reintegração que alguma vez tenham sido excluídos da ASOR só podem voltar a exercer o direito de inscrição mediante aprovação unânime do conselho directivo.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados, quando em pleno gozo dos seus direitos, além dos demais previstos nos presentes estatutos:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASOR, nos termos e condições dos estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 23.º;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASOR, nos termos definidos pelo conselho directivo;
- e) Receber as publicações que o conselho directivo delibere ser de distribuição gratuita entre os associados;
- f) Utilizar todos os serviços da ASOR nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas por aquela;
- g) Usufruir de todos os direitos e regalias que sejam disponibilizados pela ASOR na realização das suas finalidades;
- h) Retirar-se da ASOR, a todo o tempo, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º

2 — Para efeitos do número anterior, encontram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados efectivos e os extraordinários que tenham as suas quotas integral e atempadamente regularizadas.

3 — Os associados extraordinários apenas podem ser eleitos para o conselho fiscal e para o conselho consultivo.

4 — Os associados honorários apenas beneficiam dos direitos previstos nas alíneas d) a h) do n.º 1, podendo ainda fazer parte do conselho consultivo nos termos dos artigos 34.º e seguintes.

5 — Os associados supranumerários apenas beneficiam dos direitos previstos nas alíneas e) a h) do n.º 1, podendo fazer parte exclusiva do conselho consultivo nos termos dos artigos 34.º e seguintes.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação aplicável e nos presentes estatutos, são deveres dos associados:

a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas periódicas nos valores e prazos deliberados pela assembleia geral;

b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

c) Comparecer às assembleias gerais para que forem convocados e exercer o seu direito de voto;

d) Cumprir os estatutos da ASOR e observar todas as deliberações, directivas sociais e compromissos, aprovados através dos seus órgãos competentes, nomeadamente para a utilização dos serviços e outras regalias disponibilizados pelo conselho directivo;

e) Comunicar ao conselho directivo, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações do domicílio profissional, e informá-lo de quaisquer outros aspectos que digam respeito à sua situação de associados, bem como qualquer sanção disciplinar em que tenham sido condenados;

f) Defender os interesses colectivos prosseguidos pela ASOR e manter sempre conduta prestigiante e digna para aquela;

g) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ASOR.

2 — Os associados extraordinários não se encontram vinculados aos deveres previstos nas alíneas *a)*, *c)* e *e)* do n.º 1.

3 — Os associados supranumerários não se encontram vinculados aos deveres previstos nas alíneas *c)* e *e)* do n.º 1.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo e de associado extraordinário:

a) Aqueles que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de se desvincular da ASOR, notificando o conselho directivo de tal decisão, por carta registada e com aviso de recepção;

b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem a importância correspondente dentro do prazo que, por carta registada e com aviso de recepção, lhes for fixado pelo conselho directivo, ou não justificarem cabalmente e no mesmo prazo a impossibilidade de o fazerem;

c) Aqueles que se inscreverem em qualquer outra associação sindical ou sindicato;

d) Aqueles que tenham deixado de preencher as condições estatutárias de admissão ou deixado de exercer a actividade que deu lugar à inscrição ou, sendo associados extraordinários, passem a exercer actividade que o conselho directivo não considere compatível com os princípios, objectivos e ou finalidades da ASOR;

e) Os associados que tenham praticado actos contrários aos objectivos da ASOR ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e que levem à sua exclusão nos termos dos artigos seguintes.

2 — No caso da alínea *a)* do n.º 1, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as quotas vencidas e as referentes aos dois meses subsequentes ao da comunicação.

3 — A perda da qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá lugar à repetição das quotizações e encargos que haja pago.

4 — Aquele que pretender ser readmitido após ter perdido a qualidade de associado com fundamento na alínea *b)* do n.º 1 apenas poderá ser readmitido desde que pague as quotizações em débito, acrescidas da taxa que para estes casos vier a ser fixada em assembleia geral.

5 — Compete ao conselho directivo declarar a perda da qualidade de associado, bem como a autorização de readmissão.

6 — Aos associados honorários e aos supranumerários aplica-se o disposto nas alíneas *a)* e *e)* do n.º 1 e no n.º 3.

SECÇÃO V

Do conselho consultivo

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho consultivo é constituído pelos actuais e antigos presidentes do conselho directivo, associados honorários e associados supranumerários e até cinco individualidades de reconhecida idoneidade e competência técnico-profissional, a convidar pelo conselho directivo quando este inicia o seu mandato.

2 — Caso não sejam reconduzidos pelos conselhos directivos seguintes, os membros convidados deixarão de pertencer ao conselho consultivo após cessação do mandato do conselho directivo que os convidou.

Artigo 39.º

Receitas, aplicação de fundos e património

1 — Constituem receitas da ASOR:

a) O produto das jóias de inscrição e das quotas dos seus associados efectivos, extraordinários e supranumerários;

b) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

c) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

d) Os valores que por força de lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

e) O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 13.º

2 — Também constituem receitas da ASOR os rendimentos provenientes de bens próprios ou da prestação de serviços organizados pela ASOR.

3 — As receitas da ASOR destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

a) Às despesas de gestão e de funcionamento;

b) À aquisição de bens, serviços ou direitos para si ou para os associados;

c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta do conselho directivo, aprovada em assembleia geral.

4 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pelo conselho directivo, sob parecer do conselho fiscal, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência para tal autorização, até montantes determinados.

5 — O património da ASOR é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

6 — Os actos de aquisição, de alienação ou de oneração de património imobiliário carecem de ser aprovados pela assembleia geral, sob proposta do conselho directivo, ouvido o conselho fiscal.

Registados em 25 de Setembro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 44, a fl. 118 do livro n.º 2.

SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, foi publicada a alteração dos estatutos do Sindicato referido em epígrafe.

Porém, foi detectado um lapso na redacção que foi enviada para publicação, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 16 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.» deve ler-se «Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 19 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.»

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 12 de Setembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.

Artigo 8.º

Associados com interesses coincidentes

1 — Podem pedir a sua inscrição como associados da APHP entidades com natureza empresarial que efectivamente exerçam a actividade económica da hospitalização privada ou actividade económica com conexão relevante à hospitalização privada.

2 — As entidades referidas no número anterior não podem estar inscritas noutras associações empresariais.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Eliminar.*)

Artigo 29.º

Convocação

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — A assembleia geral será também convocada quando for requerido pelo conselho fiscal, pela direcção ou por 200 associados ou por um conjunto destes que represente 10 % do seu total.

Artigo 30.º

Convocatória

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — A convocatória de qualquer assembleia geral deve, ainda, ser publicada num dos jornais da localidade da sede da associação.

Artigo 66.º

Dissolução e destino dos bens

Em caso de dissolução da APHP os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Registados em 18 de Setembro 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 52, a fl. 86 do livro n.º 2.

APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 19 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005.

CAPÍTULO I

Da denominação, fim, sede e duração da Associação

Artigo 1.º

É constituída, nos termos da lei, uma associação sem fins lucrativos que adopta a denominação de APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas.

Artigo 2.º

A Associação tem por fim a prossecução e defesa dos interesses dos associados em geral, nomeadamente:

- 1) Prestar aos associados toda a espécie de serviços e informações que possam interessar à sua actividade;
- 2) Representar e patrocinar os interesses colectivos dos associados junto dos poderes públicos e de outros organismos, associações, sindicatos ou quaisquer outras entidades singulares ou colectivas, nacionais e ou estrangeiras;
- 3) Estimular o estreitamento das relações entre associados e incentivar todas as formas de colaboração entre eles;
- 4) Coordenar os interesses colectivos dos associados com os de outros organismos nacionais e ou estrangeiros;
- 5) Praticar actos e celebrar contratos colectivos em nome e por conta dos associados, nos termos legais.

Artigo 3.º

- 1 — A Associação tem a sua sede no Porto.

2 — Mediante proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, a Associação poderá ter uma delegação em qualquer outro ponto do País.

3 — Por deliberação da assembleia geral, a sede da Associação poderá ser transferida para outro local do território nacional.

Artigo 4.º

A Associação durará por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que, no território nacional, se dediquem, legalmente, com fim interessado e lucrativo, à indústria de moagem de trigo com peneiração e de massas alimentícias e a outras que, nos termos destes estatutos, venham a ser incluídas no âmbito da Associação.

Artigo 6.º

Por deliberação da assembleia geral, a Associação pode alargar o seu âmbito a outras indústrias de moagem de cereais ou de produtos derivados de cereais, as quais, nos termos do disposto no capítulo IV destes estatutos, constituirão núcleos que agruparão os associados de cada actividade específica.

Artigo 7.º

- 1 — A admissão dos associados compete à direcção.
- 2 — A direcção poderá fazer depender de prova documental ou outra a verificação dos requisitos que habilitem à admissão.
- 3 — Da deliberação que admita ou recuse a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor por outro ou outros associados ou pelo pretendente cuja admissão tiver sido recusada.

Artigo 8.º

Não podem ser admitidos como associados nem como representantes dos associados os inibidos por insolvência declarada.

Artigo 9.º

Perdem a qualidade de associados:

- 1) Os que, por escrito, informarem a direcção de que pretendem apartar-se da Associação;
- 2) Os que, durante um ano consecutivo, deixarem de exercer a actividade representada pela Associação ou cujo estabelecimento industrial não tenha funcionado no mesmo prazo, excepto se a suspensão da laboração for motivada por remodelação fabril;
- 3) Os que sejam declarados em estado de insolvência, sem prejuízo da sua readmissão depois de levantamento da inibição ou de reabilitação judicial;
- 4) Os que, nos termos destes estatutos, forem excluídos por infracção dos seus deveres.

Artigo 10.º

O associado que, por qualquer motivo ou razão, deixe de pertencer à Associação não pode exigir a restituição das quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações de que seja devedor à Associação e, ainda, pelo pagamento da totalidade da respectiva quota relativa ao trimestre seguinte àquele em que, por qualquer motivo ou razão, deixar de pertencer à Associação.

Artigo 11.º

São direitos do associado:

- 1) Tomar parte activa nas assembleias gerais;
- 2) Eleger e ser eleito titular de qualquer dos órgãos da Associação;
- 3) Apresentar à direcção quaisquer sugestões ou pareceres que julgue convenientes;
- 4) Utilizar todos os serviços e informações que a Associação lhe possa fornecer;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- 6) Recorrer das deliberações da direcção para a assembleia geral;
- 7) Gozar de todas as demais prerrogativas que lhe forem conferidas por lei, por estes estatutos ou por instrumentos contratuais colectivos outorgados com a intervenção da Associação.

Artigo 12.º

São deveres do associado:

- 1) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;
- 2) Prestar à direcção as informações, esclarecimentos e colaboração que lhe forem solicitados para a cabal realização dos fins da Associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais e ou industriais;
- 3) Pagar a jónia de admissão e as quotas estabelecidas;
- 4) Exercer na Associação a titularidade do órgão para que for eleito;
- 5) Cumprir as penalidades que lhe forem impostas nos termos destes estatutos;
- 6) Cumprir todas as demais obrigações que lhe caibam nos termos da lei, destes estatutos ou de instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da Associação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

Artigo 13.º

- 1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.
- 2 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 14.º

- 1 — Os titulares dos órgãos da Associação são eleitos pela assembleia geral para mandatos com a duração de três anos.

2 — Qualquer titular de órgão da Associação pode ser reeleito para o mesmo cargo, por uma ou mais vezes.

3 — O titular de um órgão da Associação não pode sê-lo simultaneamente noutro órgão da mesma Associação.

4 — Com excepção do director executivo, os titulares dos órgãos da Associação exercem pessoal e gratuitamente os seus cargos, sem prejuízo de reembolso das despesas de deslocações e estadas a que derem lugar.

5 — A cessação do mandato de um titular de órgão da Associação antes do seu termo normal só pode ter lugar com justa causa.

6 — As sociedades que se candidatarem à eleição para titulares de órgãos associativos deverão indicar, com a apresentação da candidatura, qual o seu representante e respectivo substituto.

7 — Verificando-se o impedimento definitivo dos representantes do associado designado e anterior, abrir-se-á vaga no respectivo órgão, se o associado, notificado para tal, não indicar outro(s) representante(s) no prazo de 30 dias.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 15.º

A assembleia geral constitui o órgão máximo da Associação e é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos.

Artigo 16.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos e rubricará os livros da Associação, e por um secretário, que assegurará o expediente da assembleia geral e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo vice-presidente da direcção e, na falta deste, pelo presidente do conselho fiscal.

3 — As actas das reuniões da assembleia geral só serão válidas depois de assinadas pela mesa que presidiu aos respectivos trabalhos.

4 — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 17.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da Associação e, em especial:

- 1) Eleger os titulares dos órgãos associativos;
- 2) Apreciar, aprovar, modificar ou reprovar o balanço e contas da direcção e os relatórios da direcção e do conselho fiscal, bem como deliberar, votar e ratificar o orçamento anual e orçamentos suplementares decididos pela direcção nos termos do n.º 11 do artigo 25.º;
- 3) Aprovar o regulamento interno da Associação;
- 4) Destituir com justa causa os titulares dos órgãos associativos;

5) Constituir, sob proposta da direcção, grupos de trabalho ou comissões de associados para o apoio aos titulares dos órgãos associativos;

6) Alterar os estatutos, de acordo com o n.º 2 do artigo 22.º;

7) Deliberar a extinção da Associação;

8) Autorizar a Associação a demandar os titulares dos órgãos associativos por factos praticados no exercício dos seus cargos;

9) Resolver sobre recursos interpostos de actos dos titulares dos órgãos associativos;

10) Fixar anualmente a importância da jóia de admissão e das quotas, bem como o número de votos atribuídos a cada associado, sob proposta ou propostas da direcção.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral em que seja deliberada a destituição da direcção designará três associados, a quem incumbirá gerir a Associação até à realização de novas eleições, que deverão realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da destituição.

2 — Os mandatos dos titulares dos órgãos associativos eleitos nos termos do número anterior terminarão na data em que deveriam cessar os mandatos dos destituídos.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral ordinária é convocada pelo presidente da mesa e reúne durante os três primeiros meses de cada ano, para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do conselho fiscal e, ainda, sempre que necessário, para eleger os titulares dos órgãos associativos.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral serão convocadas pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda de um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3 — Se o presidente da mesa não convocar a assembleia nos termos dos números anteriores, qualquer associado o pode fazer após ter decorrido o período de tempo em que devia ter sido realizada ou, no caso de ter sido requerida, decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento.

Artigo 20.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e no aviso indicar-se-á o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem dos trabalhos. O aviso convocatório será também de imediato comunicado aos associados por telefax, *e-mail* ou telegrama.

2 — São anuláveis as deliberações tomadas em assembleia geral irregularmente convocada ou sobre matéria estranha à ordem dos trabalhos, salvo a comparência e a concordância de todos os associados.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral não pode validamente funcionar, em primeira convocação, sem estar presente, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral poderá funcionar, em

segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados, desde que tal possibilidade conste do aviso convocatório.

Artigo 22.º

1 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos carecem de voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes, requerendo a dissolução da Associação o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

3 — O associado não pode votar, por si, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

4 — Qualquer associado pode fazer-se representar por outro mediante simples carta mandadeira dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, sem prejuízo de nenhum associado poder representar mais de um outro associado.

5 — Cada associado poderá fazer-se representar por mais de um elemento dos seus corpos gerentes, devendo o direito de voto ser exercido apenas por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

6 — Em matéria de eleições é admitido o voto por correspondência aos associados que residam ou tenham a sua sede fora da localidade da sede da Associação, mas esse voto só será válido sendo a lista dobrada em envelope fechado com a indicação exterior do nome do votante, acompanhado de carta assinada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que, em caso de dúvida, pode exigir o reconhecimento da assinatura.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 23.º

1 — A direcção é constituída por cinco membros, que escolherão de entre si um para presidente e outro para vice-presidente, sendo, dos restantes, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2 — A direcção deverá ser composta por uma das seguintes formas:

a) Por cinco representantes de empresas associadas, dos quais um pode ser contratado como director executivo;

b) Por quatro representantes de empresas associadas e mais um director executivo contratado para o efeito.

3 — A remuneração do director executivo será deliberada pelos restantes membros da direcção, sob parecer favorável do conselho fiscal.

4 — A direcção pode ser constituída apenas por três membros, se o número de associados não for suficiente para o preenchimento de todos os órgãos associativos, sendo, neste caso, um escolhido para presidente, um secretário e um tesoureiro.

Artigo 24.º

1 — A direcção poderá nomear um secretário-geral, a quem, sob a orientação da direcção, competirá a gestão corrente da Associação.

2 — O secretário-geral participará, sem direito a voto, nas reuniões da direcção.

Artigo 25.º

Compete à direcção administrar a Associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

1) Representá-la em juízo ou fora dele, activa ou passivamente;

2) Gerir os bens da Associação e zelar pela sua contabilidade;

3) Organizar os serviços e deliberar sobre a admissão e saída de pessoal;

4) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;

5) Praticar os actos e celebrar os contratos colectivos ou individuais que se integrem nos fins da Associação;

6) Promover a recolha de informações, esclarecimentos e colaboração dos associados;

7) Deliberar sobre a admissão e saída de associados;

8) Aplicar aos associados as penalidades em que hajam incorrido nos termos destes estatutos, excepto a indicada no n.º 4 do artigo 34.º, que só poderá ser aplicada por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção;

9) Estudar e dar andamento adequado a todas as sugestões e reclamações dos associados;

10) Elaborar regulamentos internos, relatório, balanço e contas da direcção anuais e submetê-los à assembleia geral;

11) Elaborar o orçamento anual e orçamentos suplementares que, se forem urgentes, poderão ser de imediato aprovados e aplicados, bem como as propostas de quotas e da jóia de admissão e submetê-los à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, nos termos do n.º 10 do artigo 17.º destes estatutos;

12) Dar seguimento às matérias e deliberações referidas no n.º 1 do artigo 30.º, desde que as mesmas não contrariem a letra e o espírito dos presentes estatutos nem prejudiquem os interesses dos associados;

13) Exercer as demais funções e praticar os demais actos que lhe incumbem nos termos da lei, destes estatutos ou compromissos validamente assumidos pela Associação.

Artigo 26.º

1 — A direcção é convocada pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência ou impedimento do presidente e do vice-presidente, por dois directores, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, não havendo voto de qualidade de qualquer dos membros.

3 — Para obrigar a direcção são necessárias e suficientes as assinaturas de dois dos seus membros.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

1 — A fiscalização da actividade da Associação competirá a um conselho fiscal, eleito pela assembleia geral, que será constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — Os membros eleitos para o conselho fiscal poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal, em geral, a fiscalização dos actos da direcção ou praticados por seu mandato em delegação e, em especial:

1) Examinar e verificar a escrita da Associação, os livros de contabilidade, bem como os documentos que lhe serviram de base;

2) Elaborar parecer anual sobre o relatório, balanço e contas da direcção, o qual deverá ser presente à respectiva reunião ordinária da assembleia geral;

3) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o entenda conveniente ou quando expressamente convocado pelo presidente daquele órgão da Associação;

4) Dar parecer à direcção sobre qualquer consulta que esta lhe apresente;

5) Dar parecer sobre o orçamento anual, sobre orçamentos suplementares e sobre a proposta de quotas e da jóia de admissão elaborada pela direcção.

Artigo 29.º

1 — O conselho fiscal reunirá quando convocado pelo presidente, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, não havendo voto de qualidade de qualquer dos seus membros.

CAPÍTULO IV

Dos núcleos

Artigo 30.º

1 — Considera-se constituído um núcleo quando pelo menos um associado que exerça uma actividade específica decidir a respectiva constituição e, por escrito, comunicar essa decisão à direcção da Associação.

2 — A constituição de núcleos estabelecidos nos termos deste artigo deverá ser ratificada por assembleia geral, que reúna após a comunicação de constituição do núcleo à direcção e sob proposta desta.

3 — Constituído um núcleo com mais de um associado, deverão os respectivos membros escolher entre si, por votação, um coordenador efectivo, que dirigirá os trabalhos e reuniões do núcleo, e um coordenador suplente, que substituirá o efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — As deliberações de cada núcleo serão tomadas por maioria absoluta dos membros presentes nas reuniões,

tendo o coordenador, em caso de empate, voto de qualidade.

5 — Quando um núcleo for constituído por apenas um associado, este será o coordenador.

6 — A representação de cada núcleo junto de organismos, nacionais ou estrangeiros, que prossigam a mesma actividade específica competirá ao respectivo coordenador, que poderá ser apoiado por outros elementos por si escolhidos.

7 — Sempre que a Associação seja chamada a pronunciar-se sobre assuntos da área específica e um núcleo constituído, deverá solicitar o parecer deste e observar o seu conteúdo em tudo o que não colida com a prossecução dos interesses associativos.

8 — Cada núcleo disporá de um orçamento autónomo, a aprovar aquando da aprovação do orçamento geral.

9 — Poderá o núcleo elaborar um orçamento suplementar, o qual, apresentado à direcção da Associação e aceite por esta, poderá ser de imediato aplicado.

10 — As empresas que integram o núcleo contribuirão para os orçamentos previstos nos n.ºs 8 e 9 supra na proporção das quotas que pagam na Associação.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 31.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 32.º

Constituem receitas da Associação:

- 1) As jóias de admissão;
- 2) As quotas dos associados deverão compreender uma parte fixa e outra variável. A soma das partes fixas a pagar pelos associados não poderá exceder 15 % do orçamento anual. A parte variável das quotas será proposta pela direcção e aprovada pela assembleia geral;
- 3) As contribuições dos associados;
- 4) Quaisquer outros rendimentos, eventuais ou regulares, não proibidos por lei.

Artigo 33.º

Verificando-se a aprovação de orçamentos suplementares, a assembleia geral estabelecerá, se for caso disso, o montante das contribuições a pagar pelos associados para fazer face aos encargos respectivos.

CAPÍTULO VI

Das penalidades e recursos

Artigo 34.º

O incumprimento pelo associado de qualquer dever estabelecido nestes estatutos dará lugar, independentemente da eventual responsabilidade penal ou civil, à aplicação, conforme a gravidade da falta, da culpa e demais circunstancialismos ponderosos, de uma das seguintes penalidades:

- 1) Advertência;
- 2) Advertência registada;
- 3) Suspensão dos direitos de associado até três meses;
- 4) Exclusão de associado.

Artigo 35.º

1 — Das deliberações dos titulares dos órgãos associativos cabe recurso do associado para a assembleia geral, sem prejuízo do uso de quaisquer outros pertinentes meios jurídicos de reacção.

2 — O direito de recurso caduca três meses após o conhecimento da deliberação em causa.

3 — O recurso, que não segue especial formalismo, deverá, porém, se não for suscitado em reunião da assembleia geral, ser apresentado por escrito à direcção, a qual, se a deliberação recorrida for mantida, deverá requerer a convocação da assembleia geral no prazo máximo de 20 dias a contar da apresentação do recurso.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 36.º

A Associação extingue-se nos casos e nos termos previstos por lei.

Artigo 37.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao conselho fiscal em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da Associação.

Artigo 38.º

Os bens da Associação, em caso de extinção desta, serão partilhados pelos associados existentes ao tempo, na proporção das quotas.

Registados em 17 de Setembro de 2008, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 53, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da EDP Valor, Gestão Integrada de Serviços, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 21 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EDP Valor, com sede em Lisboa na Rua de Camilo Castelo Branco, 46, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

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 empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão da Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT);
- As subcomissões de trabalhadores (Sub/CT).
- O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a CT, destituía-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos 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:

- Pela CT;
- Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

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

- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 8.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, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são 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 empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) 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 eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no artigo 50.º e seguintes.

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 alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissões de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT 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 CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) 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 empresa.

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 dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

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 reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;

g) 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.

Artigo 16.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 empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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 empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa 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, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidade de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

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 18.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 21.º

Exercício do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa 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 empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa 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 empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa 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 27.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 o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao

trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a Subcomissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.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 entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e 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 a 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 acto 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 relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes 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 — A CT adquire 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 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta pelo número de elementos conforme ao artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-

-se pelo elemento mais votado na 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 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 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º, n.º 2.

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 só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento 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 com o mínimo de duas assinaturas.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificados;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento da CT

As receitas da CT devem provir de eventos ou actividades por esta realizados não podendo, em caso algum,

ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

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 o 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

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT das empresas do mesmo grupo 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.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

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 estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.

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

Composição e funcionamento da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de membros da CT em exercício eleitos pela

mesma, ou por igual número de trabalhadores eleitos em plenário.

2 — A comissão eleitoral elege o respectivo presidente.

3 — A comissão eleitoral inicia a sua actividade na primeira reunião após a sua constituição e cessa após a tomada de posse da CT eleita.

4 — Funcionamento:

a) Compete ao presidente da comissão eleitoral convocar as reuniões da mesma, podendo estas ainda serem convocadas por dois terços dos seus membros invocando os motivos;

b) A vinculação das deliberações da comissão eleitoral deve exigir a assinatura da maioria simples dos seus membros com um mínimo de duas assinaturas e registadas em acta;

c) Caso se verifique empate na votação de deliberações este é suprido pelo voto do presidente eleito.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa 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 empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa 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 com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões 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 12 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 o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes 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 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 58.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.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 55.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 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação

de 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 60.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT 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 da empresa ou estabelecimento.

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 empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa 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 simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 61.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 empresa.

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 62.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 estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos 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 empresa ou do estabelecimento.

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 estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos 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 64.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 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 65.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 de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo 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 estabele-

cimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 66.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 empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona 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 67.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 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 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.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 69.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 CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas 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 70.º

Recurso para impugnação das eleições

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 empresa.

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 máximo 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 71.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

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 72.º

Eleição e destituição da Subcomissão de Trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 19 de Setembro de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 105/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da UNOR — Embalagens, S. A. — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Efectivos:

Bruno Alves, oficial troquelador/Bobst 3.

Bruno Barros, oficial impressor/Slotter 8.

Jorge Torres, escriturário principal/manut.

Suplente — José Ramalho, oficial de 1.ª/fecho.

Registados em 24 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 106/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da EDP Valor — Gestão Integrada de Serviços, S. A. — Eleição em 21 de Junho de 2006 para o mandato de quatro anos.

Conceição Silva Alves Amaral, bilhete de identidade n.º 5877133.

Vítor Manuel Mesquita Pinto, bilhete de identidade n.º 4967091.

José António Monteiro Estrela Pereira, bilhete de identidade n.º 3167743.

Ana Bela Abreu Câmara, bilhete de identidade n.º 4553980.

Manuel Vidicas Santa Rita, bilhete de identidade n.º 4572236.

António José Barbosa Sá, bilhete de identidade n.º 3752851.

Arlindo Carmo Velhinho Parola, bilhete de identidade n.º 5600607.

Registados em 23 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 104/2008, a fl. 130 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling de Faro — Substituição.

Na Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling de Faro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, eleita em 3 de Julho de 2008, para o mandato de 2008-2010, foi efectuada a seguinte substituição:

Maria João Duarte Santos Ribeiro, SPdH n.º 18475/4, pediu suspensão do mandato a partir de 29 de Agosto de 2008, sendo substituída por Dina Márcia Mendonça de Brito, bilhete de identidade n.º 9666494, emitido em 16 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009 — Substituição.

Na Comissão Central de Trabalhadores eleita nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de Abril 2007, para o

mandato de 2008-2009, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, o elemento Luís Manuel Alves Henriques, foi substituído por Fernando Raul Gonçalo Soares, portador do bilhete de identidade n.º 10506863, de 17 de Setembro de 2007, do Porto.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

AUTOEUROPA, Automóveis, L.ª — Eleição realizada em 5 de Setembro de 2008 para o triénio de 2008-2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

Carlos Assis, bilhete de identidade n.º 10068028, de 13 de Janeiro de 2005, emitido em Setúbal.

Luís Costa, bilhete de identidade n.º 5381766, de 7 de Outubro de 2003, emitido em Lisboa.

António Sarmento, bilhete de identidade n.º 8553098, de 5 de Março de 2007, emitido em Lisboa.

Luís Prata bilhete de identidade n.º 8938542, de 24 de Janeiro de 2007, emitido em Lisboa.

Paulo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 966643, de 20 de Maio de 2004, emitido em Setúbal.

Sara Lúcio, bilhete de identidade n.º 10509697, de 4 de Dezembro de 2007, emitido em Lisboa.

Felipe Pereira, bilhete de identidade n.º 10756632, de 29 de Junho de 2004, emitido em Lisboa.

Registados em 24 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 69/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.

