



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:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global	2088
— CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2105
— CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial	2109
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Indústria de Hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2110
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras	2113
— CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2114
— CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2125
— CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2139
— CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2165
— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2167
— CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	2168
— CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2173

— Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A. e a FESIC — Federação Sindical das Comunicações ao ACT entre a mesma empresa e outras e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros 2198

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:

— Sindicato dos Professores do Norte — Alteração 2199
 — STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração — Rectificação 2211
 — Sindicato dos Jornalistas — Alteração 2211

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação dos Industriais do Bacalhau — Alteração 2223
 — Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, que passa a denominar-se Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO — Alteração 2230

II — Direcção:

— Associação Portuguesa de Empresas de Diversões — Eleição em 15 de Fevereiro de 2008 para mandato de dois anos 2235
 — ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Eleição em 13 de Julho de 2007 para mandato de dois anos 2236
 — AOP — Associação Marítima e Portuária — Eleição em 25 de Março de 2009 para mandato de três anos 2236
 — APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção contra Incêndio — Eleição em 22 de Abril de 2009 para mandato de três anos 2236
 — APECOPSA — Associação de Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas de Setúbal e Alentejo — Eleição em 31 de Março de 2009 para mandato de três anos 2236
 — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção — Eleição em 24 de Março de 2009 para mandato de dois anos 2237
 — Associação Comercial e Industrial da Bairrada — ACIB — Eleição em 24 de Março de 2009 para o mandato de três anos 2237

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da SNA Europe (Industries), S. A. — Eleição em 6 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos. 2237
 — Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Eleição nos dias 10, 11 e 12 de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009 2238

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

I — Convocatórias:

— SIMLIS — Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, S. A. 2238
 — PAVICENTRO — Pré-Fabricação, S. A. 2238

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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.^a, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer titulo que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000 respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A revisão deste CCT na parte pecuniária deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos sazonal, eventual e a termo.

Cláusula 5.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores já contratados com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Em funções que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

3 — A categoria ou escalão profissional e retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidos pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

Técnico superior — licenciatura ou grau académico superior;

Técnico — titularidade de 12.º ano e com formação profissional;

Operador especializado — titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano.

Operador qualificado — escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

Operador — escolaridade obrigatória ou inferior.

3 — O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais existentes no CCT anterior serão reclassificados conforme o quadro de equivalências do anexo II, até 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em acções de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

4 — Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas pela DSQA — Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

5 — Os operadores que não sejam promovidos no âmbito dos números anteriores, por não lhe ter sido facultada formação profissional por parte da empresa, tendo-a requerido, ascenderão a operadores qualificados ao fim de dois anos.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;

b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;

f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.^a;

i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores, locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;

b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;

c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;

d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;

e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;

f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;

g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;

h) Ser pontual e assíduo;

i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

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 ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;

f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 14.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 15.^a

Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato, onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho previsto na cláusula 48.^a

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

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

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

Cláusula 16.^a

Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante este, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

A actividade sindical rege-se pela lei geral.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se no interior da empresa, fora e dentro do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com 24 horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

Cláusula 19.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O tempo despendido e previsto nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas, salvo o previsto na cláusula anterior, nos termos da lei.

3 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta última cláusula sempre que o desejem.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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

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

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.^a

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 200 horas por ano.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

Cláusula 27.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 28.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

Cláusula 29.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores mediante acordo por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 40.^a

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 30.^a**Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende 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 31.^a**Remunerações de base mínimas mensais**

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III.

Cláusula 32.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de €8,40 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1989.

3 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 33.^a**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de €1,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.^a

Cláusula 34.^a**Dedução das remunerações mínimas**

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

- a) Por habitação, até €18,50/mês;
- b) Por horta, até €0,06/m²/ano;

- c) Por água doméstica, até €1,75/mês;
- d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 35.^a**Retribuição/hora**

O valor da retribuição horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 37.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 38.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

- a) 50 % da retribuição normal, na 1.^a hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, na 2.^a hora, em cada dia;
- c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

Cláusula 39.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e dia ou meio dia de descanso complementar**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 40.^a**Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 41.^a**Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a termo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 42.^a**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 43.^a**Subsídio de capatazaria**

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de €29 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocaçõesCláusula 44.^a**Local de trabalho**

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.^a**Transporte para o local de trabalho**

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

Cláusula 46.^a**Conceito de transferência de local de trabalho**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 47.^a**Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

Cláusula 48.^a**Transferência definitiva por necessidade de serviço**

1 — O empregador que, por sua conveniência, transfira o trabalhador do local de trabalho contratualmente definido para outro local de trabalho, é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 49.^a

Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

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

Cláusula 51.^a

Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pelas grandes deslocações.

Cláusula 53.^a

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença deverá avisar a

empresa no mais curto espaço de tempo possível, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 54.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

Cláusula 56.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

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

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

6 — Quaisquer sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo ao processo disciplinar instaurado nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea *a)* da cláusula 13.^a deste contrato;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições da segurança social ou noutras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 59.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 91.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 58.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;

b) Em caso de despedimentos, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 84.^a

3 — 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.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 63.^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 no número seguinte.

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.

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 64.^a

Duração do período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

Cláusula 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 deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 67.^a

Acumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

Cláusula 68.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 69.^a

Alteração do período de férias

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

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

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 72.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelo médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 74.^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 o empregador o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada se fundamentada e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a termo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.^a

Cláusula 76.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

Cláusula 77.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

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

Cláusula 78.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 79.^a

Definição de faltas

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o ponto anterior, caduca no final de cada ano civil.

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- Injustificadas.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;

f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;

g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois caso contrário o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais que repor, seja a que título for;

k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;

c) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 81.^a

Cláusula 83.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 81.^a e 82.^a e ainda as faltas, mesmo

que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 81.^a e do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 84.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 28.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da faltas no direito a férias

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 86.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 87.^a

Causas da cessaçã do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador;

e) Reforma do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 89.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 91.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;

d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérias da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais de produtividade;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;

p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 92.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 97.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

Cláusula 94.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), f) e g) da cláusula 96.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

Cláusula 96.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento dos postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, para além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 97.^a

Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

5 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença parental inicial a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença prevista nos n.ºs 1 e 2 durante o período após parto, o período de licença é suspenso, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 98.^a

Licença parental

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho e mais 10 dias úteis desde que gozados em conjunto com licença parental inicial da mãe e ainda mais 2 dias por cada gémeo.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, 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 previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 99.^a

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

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

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausência interpolada ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

Cláusula 100.^a

Protecção na maternidade

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

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

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

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

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

Cláusula 101.^a

Protecção do despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 102.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

Cláusula 103.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 104.^a

Número de cabeças de gado a cargo do trabalhador

O número de cabeças de gado a cargo do trabalhador é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 105.^a

Trabalho realizado em ambientes confinados

1 — Os trabalhadores que exercerem funções em ambientes confinados têm direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior terão a duração total de 20 minutos, poderão ser gozados ao meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo e contarão como tempo efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia, nos termos da lei.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que corresponde à formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições finais

Cláusula 108.^a

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 109.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas neste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho e da Segurança Social nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 110.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação

do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

Cláusula 111.^a

Disposição transitória

1 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação.

2 — A entidade patronal procederá à reclassificação dos trabalhadores de acordo com o quadro de equivalências constante do anexo II e do descritivo funcional constante do anexo I, até 90 dias após a publicação deste contrato.

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.^a

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, no clausulado geral, no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Cláusula 114.^a

IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2005; 35, de 22 de Setembro de 2006; 30, de 15 de Agosto de 2007, e 25, de 25 de Julho de 2008.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaías básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Operador especializado. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de

produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Técnico. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Técnico superior. — É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efectua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às actividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

CCT anterior	Novo CCT
Operador de máquinas industriais Tirador de cortiça amadia e empilhador Apanhador de pinhas Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Vigilante de aviário	Operador especializado.
Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Carregador e descarregador de sacos Caseiro de nível B Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guarda de propriedades Motoserrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.	Operador qualificado.
Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino. Ajudante de queijeiro Calibrador de ovos Carreiro ou almocreve Hortelão ou trabalhador horto-floricola Praticante avícola Trabalhador agrícola de nível A Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Servente avícola	Operador.

ANEXO II

Quadro de equivalências

Categorias profissionais

CCT anterior	Novo CCT
Encarregado geral de exploração ou feitor Encarregado de sector Sapador florestal	Técnico.
Adegueiro Arrozeiro Caldeireiro Carvoeiro Caseiro de nível A Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro	

Sector de apoio

Categorias profissionais

CCT anterior	CCT actual
Encarregado construção civil ou metalúrgico Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª	Técnico.
Oficial electricista de 2.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Motorista Carpinteiro de 1.ª Oficial de construção civil de 1.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Serrador de serra de fita de 1.ª	Operador especializado.

CCT anterior	CCT actual
Carpinteiro de 2. ^a	Operador qualificado.
Oficial de construção civil de 2. ^a	
Pedreiro de 2. ^a	
Pintor de 2. ^a	
Serrador de serra de fita de 2. ^a	
Ajudante de motorista	Operador.
Servente de construção civil	

ANEXO III**Grelha salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior	620
2	Técnico	550
3	Operador especializado	510
4	Operador qualificado	465
5	Operador	456

A remuneração dos trabalhadores que detenham a categoria de encarregado de construção civil ou metalúrgico à data de entrada em vigor do presente CCT será, a partir de 1 de Janeiro de 2009, de €620.

ANEXO IV**Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal**

Em euros

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia de férias e subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1	3,75			
2	3,58			
3	2,94	23,52	5,92	29,44
4	2,68	21,44	5,36	26,80
5	2,63	21,04	5,26	26,30

Santarém, 1 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, presidente da direcção.

Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, secretário da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, mandatário.

Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 108/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I**Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas****Cláusula 1.^a****Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente.

Cláusula 3.^a**Vigência e revisão**

1 —

2 —

Cláusula 4.^a**Denúncia e revisão**

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 5.^a**Substituição**

1 —

2 —

Cláusula 6.^a
Actividades equiparadas

CAPÍTULO II
Formas e modalidade do contrato

CAPÍTULO III
Direitos, deveres e garantias

CAPÍTULO IV
Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

CAPÍTULO V
Condições de admissão

CAPÍTULO VI
Quadros de pessoal, promoções e acessos

CAPÍTULO VII
Prestação de trabalho

CAPÍTULO VIII
Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a
Definição de retribuição
 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 36.^a
Retribuições de base mínimas

Cláusula 37.^a
Dedução do montante das remunerações mínimas
 1 —
 a)
 b)
 2 —

3 —
 4 —

Cláusula 38.^a
Retribuição hora

Cláusula 39.^a
Subsídio de férias

1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 40.^a
Subsídio de Natal

1 —
 2 —
 3 —
 a)
 b)

4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 41.^a
Remuneração do trabalho nocturno

Cláusula 42.^a
Remuneração do trabalho extraordinário

Cláusula 43.^a
Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios-dias de descanso complementar

Cláusula 44.^a
Local, forma e data de pagamento

1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 45.^a
Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Cláusula 46.^a
Subsídio de capatazaria

1 — O supervisor agrícola (por exemplo, capataz agrícola) tem direito a receber um subsídio mensal de €29,50 pelo exercício das funções de chefia.

2 —
 3 —
 4 —

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

.....

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Cessaçã do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XV

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XVII

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XVIII

Informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 111.^a

Manutenção das regalias adquiridas

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do contrato nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, careiras, acessos e enquadramentos

[...]

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

[...]

Supervisor agrícola (por exemplo, capataz agrícola). — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

[...]

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director-geral	1 046
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	868
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	841

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	710
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	700
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	652
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	631
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	558
9	Supervisor agrícola (por exemplo, capataz agrícola) Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	531
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	502
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	495
	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
12	Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	479
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-frutícola ou hortelão Trabalhador de salina	469
14	Trabalhador auxiliar	461

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar:

Notas

1 — Este auferido como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

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

Outros valores:

Deslocações em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de €0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de €3,10;

Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior, será acrescida a importância de €8,50 por refeição e €2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT;

Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €8,20 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa;

Aumento mínimo — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2009), recebam salários superiores, têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	3,15	0,34	0,34	0,34	4,17	33,36
12	3	0,32	0,32	0,32	3,96	31,68
13	2,95	0,30	0,30	0,30	3,85	30,80
14	2,90	0,28	0,28	0,28	3,74	29,92

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino dos Santos, mandatário.

Depositado em 14 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 105/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial.

Alteração salarial ao CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 750 empresas e 1750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

.....

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

.....

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado	583
II	Afilhador	545
	Criador	
	Tratador de gado	
III	Auxiliar	460
	Apontador	
IV	Ajudante	450

Lisboa, 1 de Abril de 2009.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

António Jorge Varela Simões Monteiro, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Suinicultores:

Hélder Duarte, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção da FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores declara que outorga esta con-

venção em representação da ALIS — Associação Livre de Suinicultores.

Lisboa, 29 de Abril de 2009. — O Vice-Presidente, *Joaquim Conceição Dias*. — O Tesoureiro, *Luís Tavares Dias*.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 12 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 109/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Indústria de Hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, e no n.º 28, de 29 de Julho de 2008, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

5 — As presentes alterações produzem efeito a partir de 1 de Janeiro de 2009, sendo revistas anualmente.

Cláusula 28.ª

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de €31,50.

Cláusula 65.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 —

a)

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3,10;

Almoço ou jantar — €12;

Ceia — €8,50;

c)

Cláusula 68.ª

Refeitório e subsídio de alimentação

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de €3,65.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director-geral Profissional de engenharia (grau vi)	1 060
1	Adjunto do director-geral Director de serviços Profissional de engenharia (grau v)	882,50
2	Adjunto do director de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau iv)	813,50
3	Profissional de engenharia (grau iii)	708,50
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau ii) Programador de informática Tesoureiro	632
5	Profissional de engenharia (grau i-B)	584
	Agente técnico agrícola (mais de 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção)	

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)	Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
6	Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogueiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau 1-A)	537	9	Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquualificado de 1. ^a Operador de telex Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	456,50
7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção	503,50			
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até 2 anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Estenodactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador, ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	483	10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educadora de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação de transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiquualificado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	453,50
	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a		11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador	452,50

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
	Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de laboratório Tractorista agrícola	
12	Ajudante de electricista Ajudante de fogueiro Analista estagiário Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador/enfascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	451,50
13	Aprendiz Paquete	450

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

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

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

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

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

Lisboa, 11 de Maio de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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.

5 de Maio de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

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, 11 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

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

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

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

STRAMM — 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, 11 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 18 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 112/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT Pastelaria, Confeitaria e Conservação de Fruta — Pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 14.ª

Benefício de refeição

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

Cláusula 15.ª

Diuturnidades

2 — A cada diuturnidade corresponde a concessão pecuniária de €11,80 mensais.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre	695,50	631
Técnico de higiene e qualidade	660,50	591
Oficial de 1.ª	632	554,50
Controlador de qualidade	600,50	523
Oficial de 2.ª	569	495

Categorias profissionais	(Em euros)	
	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Oficial de 3.ª	513,50	471
Auxiliar de fabrico	456	452
Aspirante	450	450
Sector complementares de fabrico:		
Encarregado(a)	515	479
Operário(a) de 1.ª	470	458
Operário(a) de 2.ª	456,50	452
Auxiliar de serviços complementares	451,50	451,50
Aprendiz	450	450

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 18 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 110/2009, nos termos do artigo 54.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, e revisto no

n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, no n.º 18, de 15 de Maio de 2007, e no n.º 26, de 15 de Julho de 2008, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e Portalegre e abrange, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal subscritora que se dediquem à indústria de panificação (CAE 10711 e 47240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 210 empresas e 1420 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo ii e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 a 10 —

Cláusula 26.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a €125 (€3750 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de €10.

Cláusula 56.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

2 a 4 —

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de fabrico	495
II	Encarregado de expedição	470
III	Amassador	465
	Caixeiro encarregado	
	Forneiro	
	Oficial de 1.ª (apoio e manutenção)	
IV	Panificador principal	460
	Motorista/vendedor/distribuidor	
	Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)	

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
V	Panificador	455
VI	Ajudante de expedição (expedidor)	450
	Aspirante a panificador	
	Caixeiro	
	Empacotador	
	Servente (expedição e venda)	
	Servente de limpeza	
VII	Aprendiz.	360

Lisboa, 16 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim da Graça Mirador, presidente da direcção.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e Portalegre, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal subscritora que se dediquem à indústria de panificação (CAE 15811 e 52240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 210 empresas e 1420 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorrido 9 meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data.

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

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, em carta registada com aviso de recepção.

7 — As partes denunciadoras disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

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

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadros de pessoal e acesso

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 16 anos.

2 — A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro, ou em panificador principal.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigará-se a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, o São João, o Natal e o Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos.

2 — O período de aprendizagem é, no máximo, de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

3 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

4 — O número de aprendizes não poderá exceder 25 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento. É, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a quatro.

Cláusula 9.^a

Condições especiais de aprendizagem

Os trabalhadores com formação profissional específica têm um período de aprendizagem de seis meses.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

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

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

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compre-

endidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

Cláusula 12.^a

Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho, da remuneração e demais direitos e regalias.

Cláusula 13.^a

Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

a) Um forneiro e um amassador, ou um panificador principal nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;

b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) ou panificador(es) principais e panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 kg e 2000 kg de farinha;

c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) ou panificador(es) principais e os panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de 30 dias, de acordo com as condições de admissão, desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

3 — Nenhuma alteração nas condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores.

Cláusula 14.^a

Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeito do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sindicato respectivo, ou de quem o represente.

4 — Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores ao fim de um ano.

5 — Os praticantes (apoio e manutenção), serão promovidos a oficiais de 2.ª ao fim de um ano.

6 — Os oficiais de 2.ª (apoio e manutenção), serão promovidos a oficiais de 1.ª ao fim de três anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

Garantias do trabalhador

1 — É defeso à entidade patronal:

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

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

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, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituição temporariamente outro de categoria superior;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal;

f) 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;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m, caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sendo punida nos termos da lei do trabalho.

Cláusula 16.ª

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;

b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado por escrito;

c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;

d) Não fumar no local de trabalho, enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda;

e) Fornecer regularmente fato de trabalho ao pessoal, pelo qual este é responsável, sem prejuízo de regime diferente praticado em relação a cada trabalhador.

Cláusula 17.ª

Transferência de local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) Por acordo das partes;

b) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador;

c) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento para fora da localidade, esta não lhe cause prejuízo sério e só após aviso prévio de 30 dias;

d) Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, desde que lhe seja pago o acréscimo de despesas em transporte, se as houver.

2 — Para estes efeitos, entende-se por transferência de local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo estipulação em contrário com o acordo do trabalhador.

3 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

4 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

Cláusula 18.ª

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo, competência e diligência;

b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

c) Respeitar e tratar com correcção e lealdade todos os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ou estabelecimento em que prestem serviço;

d) Acatar respeitosamente as ordens e instruções da entidade patronal, ou de quem a representar em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se as ordens ou instruções recebidas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar a entidade patronal ou colegas de trabalho, nomeadamente quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecerem-se para o exercício das suas funções em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;

f) Manter absoluta compostura em todos os actos que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;

g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;

h) Zelar pela conservação e boa utilização do vestuário, máquinas e bens que lhe estiverem distribuídos ou confiados pela entidade patronal;

i) Guardar segredo profissional sobre métodos de produção ou comercialização referentes à organização da empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuído de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de dez horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante um período mínimo de três horas e trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiro, distribuidor e aprendiz (do sector de venda, expedição e distribuição), sem prejuízo das situações existentes à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda.

4 — É permitido na prestação do trabalho diário no sector da expedição e venda um período de descanso superior a duas horas.

Cláusula 20.^a

Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado respeitar-se-á, para o fabrico e para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo se a véspera coincidir com este dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime do horário de

laboração normal no domingo, cessando contudo a venda às 13 horas.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando se verificarem dois feriados consecutivos adoptar-se-á em relação ao primeiro o horário de sábado para o fabrico e para a venda.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

Cláusula 22.^a

Noção de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 23.^a

Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente quando da realização de feiras, festas e romarias ou estâncias turísticas, balneares, termais e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância de horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho suplementar, nos termos deste contrato.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na venda, com a remuneração de acordo com o número anterior.

Cláusula 24.^a

Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa de horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.^a

Retribuições mínimas

1 — Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo i.

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial é a que resulta da aplicação da fórmula:

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

sendo:

VM = vencimento mensal;

n = horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal e a retribuição das horas de serviço nocturno serão calculadas com base no valor da retribuição hora apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelo trabalhador de venda e distribuição pode ser remunerado por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 26.^a

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a €125 (€3750 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de €10.

Cláusula 27.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago de acordo com o acréscimo fixado na lei, isto é, superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A primeira hora de trabalho suplementar diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — Considera-se suplementar, e como tal será remunerado nos termos do n.º 1, o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho diário.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

5 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 30.^a

Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos sete dias de cada mês, que será paga no período seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser pago através de cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é o domingo, salvo as excepções previstas neste contrato.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

4 — A terça-feira de Carnaval é considerada feriado em substituição do feriado municipal ou distrital, o qual deixa de ser considerado feriado para a panificação.

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição corresponde ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ele tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 34.^a

Escolha de época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou delegados sindicais do sindicato outorgante pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 35.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 36.^a

Conceito de falta

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adi-

cionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto pelo qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente as consequentes ao cumprimento de obrigações legais ou à necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar no máximo dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As dadas por motivo de casamento até 15 dias seguidos;

c) As motivadas por falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genros e noras, até cinco dias;

d) As motivadas por falecimento dos avós, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;

e) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

f) As motivadas por efeito de doença ou acidente de trabalho, devidamente comprovados;

g) As motivadas pela prestação de provas de exame escolar em estabelecimentos de ensino oficial;

h) As consideradas justificadas pelas leis das comissões de trabalhadores ou das associações sindicais.

Cláusula 38.^a

Participação das faltas

1 — As faltas previstas na cláusula anterior, quando previsíveis, terão de ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis serão justificadas logo que possível à entidade patronal ou a quem a represente.

2 — As faltas previstas na alínea b) da cláusula anterior serão obrigatoriamente participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A comunicação do desempenho das funções referidas na alínea h) da cláusula anterior deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical respectivo, dentro dos 15 dias posteriores à eleição.

Cláusula 39.^a

Justificação das faltas

Todas as faltas previstas na cláusula 37.^a devem ser justificadas dentro dos condicionalismos de prazos da cláusula anterior, por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.

Cláusula 40.^a**Faltas não justificadas**

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 37.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 41.^a**Consequência das faltas**

1 — As faltas dadas pelos motivos referidos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *g)* da cláusula 37.^a não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — Às faltas referidas na alínea *h)* da cláusula 37.^a aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

4 — Todas as faltas não abrangidas nos números anteriores determinam perda de retribuição.

Cláusula 42.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhes seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório (incorporação voluntária ou compelida), doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este CCT ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalhoCláusula 43.^a**Causas da cessação**

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a)* Por mútuo acordo das partes;
- b)* Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c)* Por caducidade;
- d)* Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio;
- e)* Por qualquer das formas actualmente permitidas por lei ou que por ela venham a ser consagradas.

2 — A declaração de despedimento deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 44.^a**Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências

torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação de direitos e garantias de trabalhadores na 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depravação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f)* Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g)* Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h)* Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i)* Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;
- j)* Sequestro e em geral a prática de crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l)* Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- m)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantesCláusula 45.^a**Trabalho de mulheres**

1 — São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação pelo trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

2 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo das férias e antiguidade:

- a)* Proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade;
- b)* É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- c)* Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

d) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período deverá ser gozado nos seguintes termos:

90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
Os restantes 30 dias, antes ou depois do parto;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho às mães para alimentarem os seus filhos, pelo período máximo de um ano, após o parto;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares dos trabalhadores o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

g) Não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

3 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar as condições estabelecidas na lei.

Cláusula 46.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, não lhe devendo negar ou contrariar a criação de condições que proporcionem melhoria da sua situação sócio-profissional.

Cláusula 47.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade da exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;
- A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o Estatuto de Trabalhador-Estudante, previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes da lei e deste contrato.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Multa;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição corresponde a 10 dias.

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

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza e gravidade do facto praticado, aos seus resultados, à intensidade do dolo e grau da culpa, aos motivos da infracção, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

Cláusula 51.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar caduca ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem, com competência disciplinar, a representante teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem três meses sobre a data da sua decisão.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito da cláusula 1.^a deste contrato será constituída, a requerimento de qualquer interessado, dirigido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 53.^a

Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação do sindicato e dois em representação da entidade patronal (um por cada associação outorgante).

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previstos, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes das associações patronais e do sindicato outorgante.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias, contado da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Atribuições

À comissão paritária competirá verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas neste contrato.

Cláusula 55.^a

Deliberações

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

2 — O subsídio de refeição integra e substitui os antigos subsídios de refeição e pão de alimentação, deixando em consequência os trabalhadores abrangidos por este contrato de a este último terem direito.

3 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente.

4 — O valor do subsídio de refeição, não será considerado durante as férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 57.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas simultaneamente pelas associações sindicais e patronais outorgantes como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, com excepção do pão de alimentação, que é integrado no subsídio de refeição a que se refere a cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Reclassificação

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Ajudante de padaria de 1.^a — em panificador;
- b) Ajudante de padaria de 2.^a — em aspirante a panificador.

Cláusula 59.^a

Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho existentes até à data da sua publicação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Fabrico

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Amassador. — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura de farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas da panificação.

Panificador. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins. Entre outras, repara, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma a massa e vigia a cozedura. Desenforma.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

Expedição e venda

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Motorista vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que promove, vende e entrega os produtos da empresa, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Caixeiro. — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda dos produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

Ajudante de expedição (expedidor). — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

Empacotador. — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

Servente. — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

Aprendiz de expedição e venda. — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

Funções de apoio à manutenção

Oficial electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra, executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias ou tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento. Pode proceder a soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos, de menor responsabilidade.

Observação. — As categorias profissionais de oficial electricista, pintor, carpinteiro, pedreiro ou trolha, afinador de máquinas, bate-chapas (chapeiro), canalizador (picheleiro) mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, serralheiro civil, serralheiro mecânico e soldador por electroarco ou oxiacetileno”, são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de fabrico	495
II	Encarregado de expedição	470
III	Amassador Caixeiro encarregado Forneiro Oficial de 1.ª (apoio e manutenção) Panificador principal	465
IV	Motorista/vendedor/distribuidor Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)	460
V	Panificador	455
VI	Ajudante de expedição (expedidor) Aspirante a panificador Caixeiro Empacotador Servente (expedição e venda)	450

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
	Servente de limpeza Praticante	
VII	Aprendiz	360

Lisboa, 16 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim da Graça Mirador, presidente da direcção.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

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 Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas 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, 7 de Abril de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

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

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

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

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

Lisboa, 8 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 19 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 114/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de

Panificação do Alto Alentejo que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora e Portalegre e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 180 empresas, num total de 210 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 a 7 —

8 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de €25 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

.....

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de €24 mensais.

.....

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo, mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera as seguintes revisões:

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	642,50
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	631

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	531
IV	Assistente administrativo Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ...	504,50
V	Primeiro-escriturário Caixa Estenodactilógrafo em língua portuguesa	477
VI	Segundo-escriturário Operador de telex Cobrador	450
VII	Telefonista Contínuo com mais de 18 anos Porteiro (escritório) Guarda	450
VIII	Servente de limpeza	450
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Contínuo de 18 anos	450
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete de 16/17 anos	(*) 360

(*) Aplica-se a percentagem prevista no diploma do actual SMN.

Lisboa, 23 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim Graça Mirador, presidente.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

José Augusto Anselmo Aragonez, secretário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora

e Portalegre e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 180 empresas, num total de 210 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

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

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de 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, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

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

7 — Enquanto este 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.

8 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

a) Admissão

Cláusula 3.^a

Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório. — As habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — Cobradores. — Idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas. — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — Contínuo e serventes de limpeza. — idade de 18 anos e as habilitações mínima legais;

Grupo E — Porteiros e guarda. — Idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele contidas.

Cláusula 4.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

b) Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de sete trabalhadores;

d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;

e) (Eliminada.)

f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados nestas e no escritório central serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários, logo que completem cinco anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a assistentes administrativos ou chefes de secção.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de segundo-escriturário.

6 — Os dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de segundo-escriturário.

7 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou contínuo se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

8 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 9.^a-A

Formação profissional

1 — As empresas abrangidas pelo presente CCT promoverão a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas e às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos seus conhecimentos.

2 — As empresas estabelecerão a expensas suas meios internos ou externos de formação profissional, de acordo com os trabalhadores.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação profissional será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre prestação do trabalho.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de 39 horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 11.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 12.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50% na primeira hora e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = 12 \times \text{vencimento mensal} / 52 \times \text{horário de trabalho semanal}$$

Cláusula 13.^a

Isenção de horário do trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 14.^a

Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 15.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de €25 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 18.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalhos, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o trabalhador terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 19.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.^a

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.^a

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

b) Férias

Cláusula 21.^a

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da

respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

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

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 22.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — No início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.^a

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

c) Faltas

Cláusula 24.^a

Conceito de falta

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;

b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento poder ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;

c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) Nascimento de filho, durante dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;

h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;

i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d), e) e f) o trabalhador terá ainda direito a um dia para a viagem, se a houver.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a**Consequência das faltas**

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *i)* dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea *a)* aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

Cláusula 28.^a**Impedimentos prolongados**

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

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;

b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato de trabalhoCláusula 29.^a**Causas de extinçã do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo;
- b)* Caducidade;
- c)* Rescisã por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d)* Rescisã do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 30.^a**Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistêcia da relaçaõ de trabalho.

2 — Constituirã, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violaçã de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocaçã 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) Lesã de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retençã ilícita, desvio, destruiçã ou depredaçã intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observãcia de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

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

l) Incumprimento ou oposiçã ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificaçã de faltas.

Cláusula 31.^a**Procedimento disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à Comissão de Trabalhadores da empresa a sua intençã de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descriçã fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõ de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para esclarecimento da verdade.

3 — A Comissão de Trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisã fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores.

5 — Caso a decisã fundamentada da Comissão de Trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõ de um prazo de três dias a contar da decisã do despedimento para requerer judicialmente a suspensã do despedimento.

6 — Nas empresas em que por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõ da faculdade de pedir a suspensã do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocado.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), x) e ~1 do n.º 2 da cláusula 30.^a

Cláusula 32.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

a) Mês e meio/ano — até cinco anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;

b) Dois meses/ano — de 5 a 10 anos de serviço na empresa;

c) Dois meses e meio/ano — mais de 10 anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

cimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 33.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

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

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.^a, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 34.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 35.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.^a, n.º 3.

Cláusula 36.^a

Indemnização por férias não gozadas

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 37.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até 6 dias, ou no caso de primeira reincidência até 8 dias, e na segunda reincidência até 10 dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da Comissão de Trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não ponham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.^a, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes, mais a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 41.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangerem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não este-

jam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;

l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 43.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;

j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 44.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum baixar a categoria temporariamente do trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;

b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.^a

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 46.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos,

são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, sem prejuízo da legislação em vigor;

c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;

d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

Cláusula 48.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados nos dias em que tenham aulas a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea 8) da cláusula 25.^a;

b) Terão direito até 10 dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;

c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a prepara-

ção de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

As caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de €24 mensais.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.^a

Garantia da manutenção da regalias

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

Cláusula 53.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mí-

nima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 55.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Constitui dever das empresas abrangidas pelo presente CCT instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As empresas ficam obrigadas a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 56.^a

Eliminação de categorias profissionais

1 — São eliminadas as seguintes categorias profissionais:

Programador mecanográfico (nível iv);
Operador mecanográfico (nível v);
Operador de máquinas de contabilidade (nível vi);
Perfurador-verificador (nível vi);
Terceiro-escriturário (nível vii).

2 — No caso de existirem trabalhadores classificados nas categorias referidas no n.º 1, serão reclassificados nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo da antiguidade e das diuturnidades vencidas e vincendas:

Programador mecanográfico em programador (nível iii);
Operador mecanográfico em assistente administrativo (nível iv);
Operador de máquinas de contabilidade em primeiro-escriturário (nível v);
Perfurador-verificador em primeiro-escriturário (nível v);
Terceiro-escriturário em segundo-escriturário (nível vi).

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo, mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera as seguintes revisões: CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 28, de 29 de Julho de 2005, 22, de 15 de Junho de 2007, e 33, de 8 de Junho de 2008.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

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

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha

a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

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

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade de tratamento automático de informação (terminais de computador e microimpressoras), podendo também operar com teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

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

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

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

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto: calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados

nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º, estagiário.

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

Estenodactilógrafa em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa, pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

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

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Porteiro de escritório. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

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

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	642,50
	Chefe de serviços	
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento/divisão	631
	Inspector administrativo	
	Contabilista/técnico de contas	
III	Analista de sistemas	531
	Chefe de secção	
	Programador	
IV	Tesoureiro	504,50
	Guarda-livros	
	Assistente administrativo	
V	Secretário de direcção	477
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras	
VI	Primeiro-escriturário	450
	Caixa	
	Estenodactilógrafo em língua portuguesa	
VII	Segundo-escriturário	450
	Operador de telex	
	Cobrador	
VIII	Telefonista	450
	Contínuo com mais de 18 anos	
	Porteiro (escritório)	
IX	Guarda	450
	Servente de limpeza	
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Contínuo de 18 anos	

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete de 16/17 anos	(*) 360

(*) Este salário aplica-se a menores de 18 anos.

(a) Aplicam-se os valores do salário mínimo nacional em vigor.

Lisboa, 23 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Pannificação do Alto Alentejo:

António Joaquim Graça Mirador, presidente.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

José Augusto Anselmo Aragonez, secretário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 19 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 115/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A sua vigência é de 12 meses e pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória.

2 — O empregador deve informar por escrito, ou referir no contrato os termos da admissão.

3 — Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2 — Durante o período experimental pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, de direcção e quadros técnicos, o período experimental é o previsto na lei.

Categorias profissionais

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente

exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar transitória e temporariamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2 — As equivalências entre as categorias profissionais e profissões existentes e as que com o presente CCT passam a vigorar encontram-se expressas no anexo IV.

3 — As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

4 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

5 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

6 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entreguem e ou recebam as peles e couros em todas as máquinas.

7 — No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — O período de aprendizagem terá a duração de dois anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para três meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX — anexo II). Findo este período, no caso de se manter o condicionalismo referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados no mínimo pelo nível VIII do anexo II.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4 — Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do anexo II.

Cláusula 8.^a

Preparação profissional dos aprendizes

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Balanco social

As entidades patronais estão obrigadas à elaboração do balanço social nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Densidades

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30% em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do grupo do nível VIII do anexo I.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20% em relação ao total dos trabalhadores dos grupos de nível VI e nível VII do anexo I, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

3 — Em face da sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, o encurtamento dos prazos de entrega, a abertura dos mercados, poderá observar-se a adaptabilidade do período de trabalho nas seguintes condições:

a) Perante as necessidades de redução ou aumento de produção da empresa, é permitido a adaptabilidade de horários, até um mínimo de 30 horas e um máximo de 50 horas, por semana, sem que, neste caso, seja considerado como trabalho suplementar;

b) O período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas;

c) O período normal de trabalho médio, definido nas alíneas anteriores não pode exceder 40 horas semanais num período de referência de seis meses;

d) Por cada hora flexível, o trabalhador para além da respectiva compensação tem direito a um acréscimo de 10 % na compensação global no período de referência consagrado na alínea c);

e) O empregador que pretenda aplicar a adaptabilidade deve dirigir a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com oito dias de antecedência, aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores, desde que dois terços dos mesmos não se oponham por escrito, num prazo de dois dias úteis, após terem conhecimento da respectiva proposta. Caso exista oposição de dois terços dos trabalhadores a adaptabilidade não pode ser aplicada;

f) A redução ou o aumento do horário de trabalho, previsto na alínea a), não implicará quaisquer alterações nas remunerações ou subsídios, normais, que receberia no âmbito do n.º 1 deste artigo;

g) Em caso de cessação ou interrupção da relação individual de trabalho permitir-se-á a respectiva compensação monetária;

h) O aumento do período de horário previsto na adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal, Páscoa e Ano Novo;

i) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical, e na falta deste ao sindicato, e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 12.^a

Horário por turnos

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

4 — Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

5 — Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15 %.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que gozarão nos restantes dias da semana.

Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2 — Os guardas terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no n.º 4 da cláusula 50.^a deste CCT.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

4 — O trabalho suplementar previsto do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;
b) Duas horas por dia normal de trabalho;
c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora, se o trabalho for diurno;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % da retribuição normal se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas,

d) 150 % da retribuição normal se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas, ou em dias feriados de descanso semanal ou descanso complementar.

7 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 16.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 17.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de

base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo da laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento desde que sejam observadas as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma vez só, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;

c) O documento referido na cláusula 20.^a deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na instituição de previdência respectiva, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 22.^a**Substituição temporária**

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 23.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltasCláusula 24.^a**Férias**

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que serão gozados entre Maio e Outubro, inclusive.

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 — Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas a parto, maternidade, paternidade e direitos sindicais e morte.

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

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a 15 dias consecutivos os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

8 — 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.

9 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

10 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

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

12 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores recebiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 25.^a**Marcação do período de férias**

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — 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.

4 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

Cláusula 26.^a**Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a assim como o respectivo salário, excluindo-se o referido nos n.ºs 2 e 3 desta mesma cláusula.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao

tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio, e no caso de morte esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

4 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5 — 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 equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

6 — 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.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo que tenha alta.

8 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da administração regional de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controlo e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, 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 28.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 29.^a

Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;

h) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;

i) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;

j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

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

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrasta e enteados;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias

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

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12 — No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas *a)* e *b)* do n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 30.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* da cláusula 30.^a;

c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *e)* da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 24.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os

dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 33.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 34.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 36.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 36.º, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 38.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

Cláusula 40.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — 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 as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 42.^a

Nulidade de despedimento

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 43.^a

Rescisão com aviso prévio

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

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

3 — Sendo contratado 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 a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

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

Cláusula 44.^a

Rescisão com justa causa

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

3 — O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 46.^a

Encerramento definitivo

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 47.^a

Garantias

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 48.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;
- b) O direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) A mãe que, comprovadamente, aleite o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior no prazo de 10 dias, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei

CAPÍTULO X

Formação profissional e cultural

Cláusula 50.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades

patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4 — Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

b) Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;

c) Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, e a partir de 2006, de pelo menos 35 horas.

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 51.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 52.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 53.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

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

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5 — As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6 — As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

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

Cláusula 57.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 58.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 59.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal 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.

Cláusula 60.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal 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 e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

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

Cláusula 62.^a

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

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

Cláusula 63.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 64.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que

pedirem, quando acompanhados da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 65.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 66.^a

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o 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 dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 67.^a

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 l de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de €5,35 por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 69.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalha-

dores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 71.^a

Inspeções médicas

A matéria constante desta cláusula reger-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado 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:

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

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — 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:

- 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;
- 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, nomeadamente 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.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

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.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 77.^a

Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 78.^a

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 79.^a

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 80.^a

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 82.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO XVI

Acidentes de trabalho

Âmbito

Cláusula 83.^a

Beneficiários

1 — O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2 — Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Cláusula 84.^a

Trabalhador estrangeiro

1 — O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2 — Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 — O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Cláusula 85.^a

Noção — Delimitação do acidente de trabalho

1 — É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Cláusula 86.^a

Extensão do conceito

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Cláusula 87.^a

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Cláusula 88.^a

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 — O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 — O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Cláusula 89.^a

Força maior

1 — O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 — Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Cláusula 90.^a

Situações especiais

1 — Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 — As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Cláusula 91.^a

Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1 — Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 — Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Cláusula 92.^a

Indemnização/princípio geral

1 — O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie — prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro — indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro)

2 — As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Cláusula 93.^a

Recidiva ou agravamento

1 — Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 95.^a mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2 — O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 95.^a, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

- a*) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
- b*) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Cláusula 94.^a

Sistema e unidade de seguro

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 — Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 — Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção

Cláusula 95.^a

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3 — A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 — O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Cláusula 96.^a

Reabilitação

1 — Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 97.^a

Prescrição de direitos

1 — O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 — Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 — O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 98.^a

Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes dos capítulos *v* e *vi* do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 100.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 101.^a

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 102.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 103.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 104.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou do acordo de revisão do CCT para a indústria de curtumes, correias de transmissão e tacos de tecelagem, celebrado, nomeadamente, no âmbito da Lei n.º 7/2009, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril 2005, objecto de várias alterações a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

ANEXO I

Definição de categorias profissionais

Produção

Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes. — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.

Técnico(a) de curtumes. — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade e a quantidade de produção.

Ajudante de técnico. — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Chefe de sector, chefe de equipa, fiel de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.

Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas. — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas. — É o trabalhador que com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas à fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.

Preparador, operador de caleiros e tintas. — É o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas e opera nos tanques, barcas, *foulons*, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.

Operador de instalações de pintura e secagem. — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.

Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue. — É o trabalhador que opera na produção/trans formação dos couros ou peles, em bruto em *wet blue*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust. — É o trabalhador que opera na produção/trans formação dos couros ou peles, de *wet blue em crust*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado. — É o trabalhador que opera na produção/ transformação dos couros ou peles, de *crust*

em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Classificador, apartador, desgarrador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas e registar os factos observados, tais como, manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.

Operador de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.

Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção). — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplinar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar, e de cortar.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de crust em produto acabado.

Adjunto de operador de armazém. — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais definidas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza,

procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

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

Aprendiz (17 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Aprendiz (16 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou adjunto de operador.

Funções auxiliares

1 — Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

2 — Hoteleiros

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância

com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

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; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulpas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitado, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem, os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de

controlo ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão — restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector. É responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, 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 no 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.

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

3 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da fermentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

4 — Trabalhadores da construção civil

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.ª — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.ª — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.ª — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão às classes imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.ª classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima
I	884
II	801
III	743
IV	706
V	664
VI	640,60
VII (a)	619,60
VIII	595
IX	518
X	458
XI	454
XII	451
XIII	450

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

Nível I:

Técnico de curtumes;
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II:

Ajudante técnico.

Nível III:

Encarregado geral.

Nível IV:

Encarregado;
Encarregado (madeiras);

Encarregado metalúrgico; Encarregado electricista.	Embalador (armazém); Escovador; Ferrageiro de 2. ^a ; Ferramenteiro de 2. ^a ; Ferreiro ou forjador de 2. ^a ; Fresador; Fresador mecânico de 2. ^a ; Lubrificador de 2. ^a ; Operário de 2. ^a de madeiras; Pintor de veículos ou máquinas de 2. ^a ; Porteiro ou guarda; Pré-oficial do 3.º período (electricistas); Serralheiro mecânico de 2. ^a ; Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a ;
Nível V: Chefe de equipa; Chefe de equipa (electricista); Chefe de sector; Encarregado de refeitório (hoteleiros, fiel de armazém).	Serralheiro civil de 2. ^a ; Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. ^a ; Torneiro mecânico de 2. ^a ; Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a
Nível VI: Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas; Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas; Preparador, operador de caleiros e tintas; Operador de instalações de pintura e secagem; Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> ; Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> ; Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produtos acabados; Classificador, apartador, desgarrador; Motorista; Chefe de cozinha — hoteleiros; Operador de armazém; Afinador de máquinas de 1. ^a ; Canalizador picheleiro de 1. ^a ; Ferrageiro de 1. ^a ; Ferramenteiro de 1. ^a ; Ferreiro ou forjador de 1. ^a ; Fresador mecânico de 1. ^a ; Lubrificador de 1. ^a ; Motorista; Oficial electricista; Operário de 1. ^a de madeiras; Pintor de veículos ou máquinas de 1. ^a (metalúrgicos); Serrador mecânico; Serralheiro mecânico de 1. ^a ; Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes; Serralheiro civil de 1. ^a (metalúrgicos); Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a ; Torneiro mecânico de 1. ^a ; Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a ; Torneiro mecânico de 1. ^a ; Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Nível VIII: Operário não diferenciado; Afinador de máquinas de 3. ^a ; Canalizador (picheleiro) de 3. ^a ; Fresador mecânico de 3. ^a ; Lubrificador de 3. ^a ; Não diferenciado; Operário de 3. ^a (trabalhador de madeiras); Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a ; Pré-oficial do 2.º período (electricistas); Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a ; Serralheiro civil de 3. ^a ; Serralheiro mecânico de 3. ^a ; Servente (construção civil); Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a ; Torneiro mecânico de 3. ^a
Nível VII: Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção); Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> ; Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> ; Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado; Adjunto de operador de armazém; Afinador de máquinas de 2. ^a ; Canalizador picheleiro de 2. ^a ; Cozinheiro (hoteleiros); Dispenseiro (hoteleiros); Ecónomo (hoteleiro); Distribuidor (armazém);	Nível IX: Copeiro (hoteleiros); Contínuo; Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros); Praticante (metalúrgicos); Pré-oficial (construção civil); Pré-oficial do 1.º período (electricistas); Telefonista; Trabalhador auxiliar.
	Nível X: Encarregado de limpeza; Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) ⁽¹⁾ .
	Nível XI: Servente de limpeza; Servente de limpeza (correlativos de escritório) ⁽¹⁾ .
	Nível XII: Aprendiz de 17 anos; Ajudante do 2.º período (electricistas); Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos); Aprendiz de construção civil (17 anos); Aprendiz de metalúrgico (17 anos);

Estagiário (hoteleiros);
Paquete (17 anos) (escritório).

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;
Ajudante do 1.º período (electricistas);

Aprendiz (hoteleiros);
Aprendiz de metalúrgico (16 anos);
Aprendiz de construção civil (16 anos);
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

(¹) Estes trabalhadores, devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

ANEXO IV

Equivalências das categorias profissionais /profissões

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões actuais
I	<p><i>Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes.</i> — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.</p> <p><i>Técnico(a) de curtumes.</i> — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade e a quantidade de produção.</p>	Técnico.
II	<p><i>Ajudante de técnico.</i> — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.</p>	Ajudante de técnico.
III	<p><i>Encarregado geral.</i> — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.</p>	Encarregado geral.
IV	<p><i>Encarregado.</i> — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção, ou de armazém; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.</p>	Encarregado.
V	<p><i>Chefe de sector, chefe de equipa, encarregado de refeitório, fiel de armazém.</i> — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.</p>	Chefe de sector. Chefe de equipa. Encarregado de refeitório. Fiel de armazém.
VI	<p><i>Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.</i> — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.</p> <p><i>Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas.</i> — É o trabalhador que, com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções, para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.</p> <p><i>Preparador, operador de caleiros e tintas.</i> — É o trabalhador que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas e opera nos tanques, barcas, <i>foulons</i>, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento, desengorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.</p> <p><i>Operador de instalações de pintura e secagem.</i> — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendadura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.</p>	Gravador-prensador-impresor. Esticador. Lavador. Espremedor. Alisador. Amaciador. Branqueador. Lustrador. Empilhador (armazém). Cilindrador/graneador. Descarnador. Grosador/raspador. Raspador. Serrador. Lixador. Chanfrador. Esticador de crupões. Afinador de máquinas. Operador de 1.ª de madeiras. Acabador mecânico (tacos de tecelagem). Acabador mecânico (correias de transmissão). Operador de prensa ou calandra (aglomerados). Fresador (correias de transmissão). Torneiro (tacos de tecelagem). Cabeçote. Colador de correias duplas. Operários de <i>lanières</i> .

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões actuais
	<p><i>Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, em bruto em <i>wet blue</i>, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.</p> <p><i>Operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de <i>wet blue</i> em <i>crust</i>, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.</p> <p><i>Operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado.</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles, de <i>crust</i> em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.</p> <p><i>Motorista.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.</p> <p><i>Classificador, apartador, desgarrador.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas, e registar os factos observados, tais como, manchas, picadas, falsetes de descarte ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.</p> <p><i>Operador de armazém.</i> — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.</p> <p><i>Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção).</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplinar, de coser, de cravar, de raspar, de pensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar e de cortar.</p> <p><i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em wet blue.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i>.</p> <p><i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de wet blue em crust.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i>.</p>	<p>Montador de correias. Acabador. Montador mecânico de correias. Cortador de cordão redondo. Enrolador ou montador de acessórios. Aplainador (tacos de tecelagem). Enrolador. Operador de moinho (aglomerados). Operador de guilhotina (aglomerados). Operador de máquina trituradora (aglomerados). Operador de moldes (aglomerados). Prensador (tacos de tecelagem). Serrador mecânico (tacos de tecelagem). Torneiro (correias de transmissão) (tacos de tecelagem). Operário encarregado de voltas tanque. Preparador de caleiros ou tintas. Tintureiro. Engordurador. Operário de gancho. Pulverizador. Aprestador. Estirador. Operador de estufa. Operador de estufa (aglomerados). Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i>. Operador de salgagem. Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i>. Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado. Motorista. Apartador ou classificador. Operador de medição. Seleccionador (correias de transmissão). Conferente (armazém). Operador de armazém. Brunidor. Batedor de sola. Graneador. Operário do moinho de casca. Escovador. Ajudante de serrador de tripa. Operador de 2.ª de madeiras. Furador (correias de transmissão). Firador (tacos de tecelagem). Aplainador (correias de transmissão). Cosedor (correias de transmissão). Cravador (tacos de tecelagem). Raspador de correias (correias de transmissão). Prensador de válvulas (correias de transmissão). Colador (correias de transmissão). Cortador (correias de transmissão). Afinador de máquinas de 2.ª. Gravador (correias de transmissão). Rebaixador (tacos de tecelagem). Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i>. Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i>.</p>
VII	<p><i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de crust em produto acabado.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de <i>crust</i> em produto acabado.</p> <p><i>Adjunto de operador de armazém.</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.</p> <p>Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.</p>	<p>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado. Distribuidor (armazém). Embalador (armazém). Rotulador ou etiquetador (armazém). Adjunto de operador de armazém. Porteiro ou guarda.</p>
VIII	<p><i>Operário não diferenciado.</i> — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais definidas.</p>	<p>Não diferenciado. Afinador de máquinas de 3.ª. Canalizador picheleiro de 3.ª. Ferreiro ou forjador de 3.ª. Fresador mecânico de 3.ª.</p>

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões actuais
		Lubrificador de 3. ^a Operário de 3. ^a (madeiras). Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a (metalúrgicos). Pré-oficial de 2.º período (electricistas). Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a (metalúrgicos). Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de construção civil. Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a
IX	<i>Trabalhador auxiliar.</i> — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.	Trabalhador auxiliar. Copeiro (hoteleiro). Contínuo. Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiro). Praticante (metalúrgico). Pré-oficial (construção civil). Pré-oficial do 1.º período (electricista). Servente de armazém. Telefonista. Frezador (tacos de tecelagem). Furador (correia de transmissão).
X	<i>Encarregado de limpeza.</i> — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.	Encarregado de limpeza. Encarregado de limpeza (correlativos de escritório).
XI	<i>Servente de limpeza.</i> — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.	Servente de limpeza. Servente de limpeza (correlativos de escritório).
XII	<i>Aprendiz (17 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz de curtumes. Aprendiz (madeiras). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (metalúrgicos). Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante do 2.º período (electricistas). Estagiário (hoteleiros).
XIII	<i>Aprendiz (16 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.	Aprendiz (hoteleiro). Aprendiz (metalúrgicos). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (madeiras). Aprendiz de curtumes. Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante do 1.º período (electricistas).

Notas

Da coluna da direita onde figuram profissões de funções auxiliares, serão estas tratadas, em separado, para não conflituarem com outras concorrentes.

Os trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão, anexo I, serão classificados nas categorias agora criadas.

As modificações nas designações das categorias profissionais e profissões tornam-se imperativas após a publicação da presente revisão do anexo I.

Quando um trabalhador transita para uma nova empresa, não poderá ser enquadrado numa categoria inferior à que tem atribuída, salvo acordo escrito do trabalhador, e bastando para tal o que figura no respectivo contrato de admissão.

Na categoria de operador de armazém não se enquadra o encarregado de armazém nem o fiel de armazém.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 3728 trabalhadores.

Alcanena, 14 de Maio de 2009.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio, mandatário.
Artur José Henriques Marques, mandatário.

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

António de Jesus Marques, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Ezequiel Olímpio Baptista Justino, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 113/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Viseu e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 47112, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820 e 47890) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 404 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

2 — O presente contrato vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.ª

Duração do trabalho

1 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

§ único. (Mantém-se.)

c) (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Nos estabelecimentos em que o domingo seja dia normal de trabalho, os trabalhadores têm direito a:

- a) (*Mantém-se.*)
b) (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Clausula 34.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam dos anexos VII e VIII, consoante o domingo não seja ou seja dia normal de trabalho.

2 — a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 6 dos anexos VII e VIII sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível 4 dos referidos anexos;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspetor de vendas que auferiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 3 dos anexos VII e VIII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do seu nível;

c) Aos trabalhadores chefes de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível 4 dos anexos VII e VIII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível 6 dos referidos anexos.

d) (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

8 — (*Mantém-se.*)

9 — (*Mantém-se.*)

10 — a) Subsídio de alimentação — os trabalhadores, caso as empresas não forneçam refeição, têm direito a um subsídio de alimentação, no valor de €2,85, por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados;

b) Os trabalhadores que prestem trabalho nas empresas em que o domingo seja dia normal de trabalho têm neste dia direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,40;

c) (*Mantém-se.*)

11 — Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado à tarde, nos termos previstos na cláusula 10.^a, será pago um subsídio de alimentação de €6,40 por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

12 — (*Mantém-se.*)

13 — Diuturnidades:

a) As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas de uma diuturnidade de €8,45 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de cinco diuturnidades;

b) (*Mantém-se.*)

c) (*Mantém-se.*)

d) (*Mantém-se.*)

ANEXO VII

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009)

(Euros)	
Níveis	Rem. mínimas
I	722
II	603
III	576
IV	528
V	490
VI	457
VII	450 — 2,70/hora
VIII	433
IX	432
X	431
XI	430
XII	429
XIII	428
XIV	169

ANEXO VIII

Retribuições certas mínimas para os estabelecimentos em que o domingo seja dia normal de trabalho

(a vigorar de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009)

(Euros)	
Níveis	Rem. mínimas
I	794
II	675
III	648
IV	600
V	561
VI	529
VII	511 — 2,70/hora
VIII	505
IX	504
X	503
XI	502
XII	501
XIII	500
XIV	169

Viseu, 17 de Abril de 2009.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Gualter Jorge Lopes Mirandez, mandatário e presidente da Direcção.

Luís Alberto Pessoa Fonseca e Castro, mandatário e vice-presidente da Direcção.

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

António Candeias Duarte, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira.

José António Gouveia Geraldes, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira.

Depositado em 13 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o registo n.º 103/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a €30,50.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de €33, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €3.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €53 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — €13,75;

b) Alojamento e pequeno-almoço — €33,50.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 075
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	930
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	825
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	765
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	715
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospectador de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	670
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	620
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	575
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	560
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	460
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	450
12	Praticante e paquete	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor.

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospectador de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente CCT 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 24 de Abril de 2009.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Joaquim Guilherme Gandara Marques, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado em 13 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o registo n.º 104/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são introduzidas as seguintes alterações.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4850 e o número de trabalhadores é de 26 000.

Cláusula 2.^a

Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.^a

Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.^a

Período experimental

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 Dias para os níveis I a VI;
- b) 180 Dias para os níveis VII a VIII;
- c) 240 Dias para o nível IX.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 125.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária prevista para o nível II do grupo C do anexo III, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 127.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 a 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis IX, VIII e VII do anexo II.

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
Campos de golfe;
Clubes de 1.^a;
Healths clubs;
Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
Casinos;
Salas de bingo;
Abastecedoras de aeronaves;
Empresas de *catering*;
Fábricas de refeições.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Estalagem de 5 estrelas;
Parques de campismo de 4 estrelas;
Albergarias;
Pousadas;
Embarcações turísticas;
Estabelecimentos termais;
Estabelecimentos de animação turística;
Estabelecimentos de turismo júnior e turismo sénior, designadamente pousadas exploradas pela Movijovem e centros de férias exploradas pela INATEL.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;
Clubes de 2.^a;

Estabelecimentos de restauração e bebidas;
Cantinas e bares concessionados;
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;
Casas de hóspedes e lares;
Outros estabelecimentos de dormidas.

B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas da juventude, centros de férias, clubes, *healths clubs*, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos, e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de laser, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, cantinas, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, boîtes e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Níveis
1 — Direcção:	
Director de hotel	IX
Subdirector de hotel	VIII
Assistente de direcção	VIII
Director de alojamento	VIII
Director de relações públicas	VIII
Director de produção (<i>food and beverage</i>)	VIII
Director de pensão	VIII
Director artístico	VIII

Categorias profissionais	Níveis
2 — Recepção — portaria:	
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>)	VIII
Chefe de recepção	VII
Subchefe de recepção	VI
Recepcionista — principal	V
Recepcionista de 1. ^a	IV
Recepcionista de 2. ^a	III
Recepcionista estagiário	II
Recepcionista — aprendiz	I
Porteiro de restauração e bebidas	III
Trintanário principal	V
Trintanário	III
Bagageiro	II
Mandarete	II
Chefe de segurança	VI
Vigilante	III
3 — Controlo e economato:	
Chefe de secção de controlo	VI
Controlador	VI
Estagiário de controlador	I
Aprendiz de controlador	I
Chefe de compras/ecónomo	VI
Dispenseiro/cavista	III
Ajudante de dispenseiro/cavista	II
Estagiário de dispenseiro	II
Aprendiz de dispenseiro	I
4 — Alojamento — andares — quartos:	
Governante geral de andares	VI
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	V
Empregada de roupa/lavandaria	II
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria	I
Empregada de andares	III
Aprendiz de empregada andares/quartos	II
Controlador de minibares	III
Controlador <i>room-service</i>	IV
Costureira	III
Ajudante de lar	III
5 — Restauração e bebidas:	
Director de restaurante	VIII
Gerente de restauração e bebidas	VIII
Chefe de mesa/ <i>snack-bar</i>	VII
Subchefe de mesa/ <i>snack-bar</i>	VI
Empregado de mesa — principal	V
Empregado de mesa de 1. ^a	IV
Empregado de mesa de 2. ^a	III
Estagiário de empregado de mesa	II
Aprendiz de empregado de mesa	I
Escanção	V
Empregado de <i>snack-bar</i> — principal	V
Empregado de <i>snack-bar</i> de 1. ^a	IV
Empregado de <i>snack-bar</i> de 2. ^a	III
Estagiário de <i>snack-bar</i>	II
Aprendiz de <i>snack-bar</i>	I
Chefe de balcão	VII
Subchefe de balcão	VI
Empregado de balcão principal	V
Empregado de balcão de 1. ^a	IV
Empregado de balcão de 2. ^a	III
Estagiário de empregado de balcão	II
Aprendiz de empregado de balcão	I
Recepcionista de restauração	IV
Preparador de banquetes	III
Supervisor de bares	VII
Chefe de <i>barman/barmaid</i>	VII
Subchefe de <i>barman</i>	VI
<i>Barman/barmaid</i> — principal	V
<i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a	IV
<i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a	III

Categorias profissionais	Níveis	Categorias profissionais	Níveis
Estagiário de <i>barman/barmaid</i>	II	Empregado de refeitório	III
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i>	I	Cozinheiro principal.	VIII
Chefe de cafetaria	V	Cozinheiro de 1. ^a	VII
Cafeteiro.	III	Cozinheiro de 2. ^a	V
Estagiário de cafeteiro	II	Cozinheiro de 3. ^a	IV
Aprendiz de cafeteiro.	I		
Empregado de jogos.	III	12 — Termas, <i>healths clubs</i> , piscinas e praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes:	
Distribuidor de refeições	III	Director	VIII
6 — Cozinha:		Professor de natação	VIII
Chefe de cozinha	VIII	Empregado de consultório	V
Subchefe de cozinha	VII	Empregado de inalações	V
Cozinheiro principal.	VII	Empregado de secção de fisioterapia	V
Cozinheiro 1. ^a	VI	Banheiro termal	III
Cozinheiro de 2. ^a	IV	Buvete	III
Cozinheiro de 3. ^a	III	Duchista	III
Estagiário de cozinheiro.	II	Esteticista	III
Aprendiz de cozinheiro	I	Manicuro/pedicuro.	III
Assador/grelhador	III	Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IV
7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria:		Banheiro — nadador — salvador	IV
Chefe/mestre pasteleiro	VIII	Tratador/conservador de piscinas.	IV
Subchefe/mestre pasteleiro	VII	Vigia de bordo	III
Pasteleiro principal.	VII	Bilheteiro	III
Pasteleiro de 1. ^a	VI	Empregado de balneários.	III
Pasteleiro de 2. ^a	IV	Moço de terra	II
Pasteleiro de 3. ^a	III	Estagiário de empregado de balneário	II
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria	II	Aprendiz de empregado de balneário	I
Aprendiz pasteleiro	I	13 — Golfe:	
Amassador/panificador principal.	VII	Director de golfe	VIII
Amassador/panificador de 1. ^a	VI	Professor de golfe	VIII
Amassador/panificador de 2. ^a	V	Secretário	VII
Amassador de 3. ^a /aspirante	IV	Recepcionista	III
Aspirante de amassador	IV	Chefe de manutenção.	VII
Estagiário de amassador.	II	Capataz de campo	VI
Aprendiz de amassador	I	Capataz de rega	VI
Forneiro principal.	VII	Operador de golfe principal	IV
Forneiro de 1. ^a	VI	Operador de golfe	III
Forneiro de 2. ^a	V	Chefe de <i>caddies</i>	IV
Forneiro de 3. ^a /aspirante de forneiro	IV	<i>Caddie</i>	III
Estagiário de forneiro	II	14 — Animação e desportos:	
Aprendiz de forneiro	I	Encarregado de animação e desportos	VII
Oficial de pastelaria de 1. ^a	VII	Monitor de animação e desportos	VI
Oficial de pastelaria de 2. ^a	VI	Tratador de cavalos	III
Oficial de pastelaria de 3. ^a	IV	Chefe de <i>bowling</i>	VI
8 — Qualidade:		Empregado de <i>bowling</i>	III
Director de qualidade.	VIII	Recepcionista de <i>bowling</i>	III
Nutricionista.	VII	<i>Disk-jockey</i>	IV
Microbiologista	VII	Recepcionista de teleférico mais de 5 anos	V
9 — Higiene e limpeza:		Recepcionista de teleférico até 5 anos	IV
Chefe de copa.	V	Electromecânico de teleférico mais de 5 anos	V
Copeiro.	II	Electromecânico de teleférico até 5 anos	IV
Copeiro — aprendiz.	I	15 — Parque de campismo:	
Encarregado de limpeza.	V	Encarregado de parque de campismo	VI
Empregado de limpeza.	II	Guarda do parque de campismo.	III
Guarda de lavabos	II	Guarda de acampamento turístico	III
10 — Abastecedoras de aeronaves:		16 — Sector administrativo:	
Técnico de <i>catering</i>	VIII	Director administrativo e financeiro	VIII
Supervisor	VI	Director de serviços	VIII
Controlador de operações	V	Director de pessoal	VIII
Assistente de operações	VIII	Formador	VIII
Chefe de cais	VII	Chefe de pessoal	VII
Chefe de sala	V	Chefe de departamento de divisão ou de serviços.	VII
Preparador/embalador	III	Contabilista	VII
11 — Refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão:		Chefe de secção	VI
Encarregado de refeitório A	VIII	Tesoureiro	VI
Encarregado de refeitório B	VII	Secretário de direcção	V

Categorias profissionais	Níveis
Controlador de caixa	V
Caixa	V
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo 1. ^a	V
Assistente administrativo de 2. ^a	IV
Assistente administrativo de 3. ^a	III
Estagiário de assistente administrativo	II
Aprendiz de assistente administrativo	I
Cobrador	IV
Chefe de telefones	VI
Telefonista de 1. ^a	IV
Telefonista de 2. ^a	III
Estagiário de telefonista	II
Aprendiz de telefonista	I
17 — Sector comercial:	
Director comercial	VIII
Promotor de vendas	VI
Caixeiro-encarregado	VI
Caixeiro chefe de secção	V
Caixeiro 1. ^a	IV
Caixeiro 2. ^a	III
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
18 — Serviços técnicos e manutenção:	
Director de serviços técnicos	VIII
Chefe de serviços técnicos	VII
Electromecânico em geral	VI
Operário polivalente principal	V
Operário polivalente 1. ^a	IV
Operário polivalente 2. ^a	III
Estagiário de operário polivalente	II
Aprendiz de operário polivalente	I
19 — Embarcações:	
Mestre	VI
Motorista marítimo	IV
Marinheiro	III
20 — Garagens:	
Encarregado geral de garagens	VII
Empregado de garagem	II
21 — Rodoviários:	
Chefe de movimento	VI
Expedidor	V
Motorista	IV
Ajudante de motorista	II
22 — Salas de bingo:	
Chefe de sala	IX
Adjunto de chefe de sala	VII
Caixa fixo	VI
Caixa auxiliar volante	V
Controlador de entradas	IV
Porteiro	IV
23 — Categorias diversas:	
Encarregado de jardins	IV
Florista	III
Jardineiro	III
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	II
Empregado de turismo de espaço rural	III

Nota. — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuições

Tabela salarial

Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX	1 990	1 709	1 140
VIII	1 025	911	798
VII	911	798	742
VI	741	683	628
V	658	633	590
IV	636	608	569
III	578	566	520
II	511	485	485
I	479	479	479

Notas

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

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

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

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

Artigo 2.º

Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

Artigo 3.º

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de €6,30 mensais.

Artigo 4.º

Prémio de conhecimento de línguas

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de €41,10 mensais.

Artigo 5.º

Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.ª, o valor do subsídio de refeição é de €4,31 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.ª, os valores são os seguintes:

- a) Situações duradouras: completas por mês €95,30;
- b) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — €1,83;

Almoço, jantar e ceia completa — €5,79;

Ceia simples — €3,35.

3 — Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho, o valor global do subsídio de alimentação nas férias e subsídio de férias é o previsto na alínea a) do número anterior.

Artigo 2.º

IRCT

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

Porto, 5 de Maio de 2009.

Pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Eduardo José Cardoso da Cunha, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 18 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 111/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e a todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

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

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

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições de admissão**

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior, quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar informações ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, onde conste a idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.^a**Idade mínima de admissão**

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea A).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a**Habilitações e qualificações mínimas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.^a**Contratos a termo**

1 — Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram, como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou actividade para que o trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e período normal de trabalho,

a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 — O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido, desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo, 15 dias de antecedência, se a iniciativa for da entidade empregadora, e 8 dias de antecedência se a iniciativa for do trabalhador;

b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo, 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

Cláusula 7.^a**Renovação e duração**

1 — O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

2 — 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.

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

4 — A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta, quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento, não pode exceder dois anos.

5 — A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

Cláusula 8.^a**Vícios do contrato a termo**

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou,

simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

b) A sua renovação se tenha efectuado por mais do que duas vezes e bem assim se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;

c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir, quer as disposições que regulam o contrato sem termo, quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;

d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 9.^a

Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

Cláusula 10.^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 N a G;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais F a D;

c) 180 dias, para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

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

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

Cláusula 11.^a

Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável

devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

Cláusula 12.^a

Mapas de quadro de pessoal

1 — Os empregadores remeterão à Autoridade Para as Condições de Trabalho (ACT), à associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

a) A não afixação dos mapas;

b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;

c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;

d) A prestação de declarações falsas.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

Cláusula 16.^a

Transferências

1 — O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 41.^a, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estadia e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — €17,40;
- b) Países estrangeiros — €37,70.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins de semana, terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

Cláusula 18.^a

Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 — Em caso de acidente ao serviço da empregador, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 19.^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 previstos nesta convenção ou na lei;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

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 pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 20.^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 de harmonia com as suas aptidões e categoria;

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, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;

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 na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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 21.^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) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;

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, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este 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) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 22.^a

Formação profissional — Princípios gerais

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

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

Cláusula 23.^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 vinte horas

anuais de formação até 2005, e de quarenta horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

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.

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 24.^a

Desempenho temporário de funções

1 — O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.^a

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 25.^a

Proibição de acordos limitativos de admissão

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

Cláusula 26.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 27.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

Cláusula 28.^a

Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

4 — O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até 15 minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 — O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acréscimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 45 horas para os trabalhadores de armazém e as 40 horas para os restantes trabalhadores.

7 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;

b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;

c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;

d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.^a;

e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 — Para os trabalhadores de armazém o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

Cláusula 29.^a

Início e termo do período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.^a

2 — O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 30.^a

Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 — O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até 30 minutos.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar nos intervalos para refeição

Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

Cláusula 32.^a

Outros regimes de horários

1 — Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre

que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por estes, de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

Cláusula 33.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

Cláusula 35.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.^a apenas nas seguintes condições:

a) Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se à prestação daquele trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um

dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.ª e num mínimo de três horas e trinta minutos.

Cláusula 36.ª

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 38.ª nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 37.ª

Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, e, bem assim, os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 — A inexistência de registo a que se refere o n.º 1, ou o seu não completo e correcto preenchimento, confere ao trabalhador direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

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 administração, de direcção, 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 de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 — O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspecção-Geral do Trabalho, para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

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

b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

Cláusula 39.ª

Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — €3,20;
- b) Almoço — €13;
- c) Jantar — €13;
- d) Ceia — €7,70.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;

b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;

d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Cláusula 40.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.^a (isenção de IHT), 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 $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$, para as situações previstas na alínea *b*);

15 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*);

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a*) Dias úteis, entre as 7 e as 21 horas: acréscimo de 75 %;
- b*) Dias úteis, entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e 21 horas: acréscimo de 100 %;
- c*) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 horas e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas: acréscimo de 125 %.

2 — Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times n \times THE}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})}$$

em que:

- a*) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- b*) *n* o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;
- c*) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 42.^a**Trabalho nocturno**

1 — Para os efeitos do presente CCT considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.^a

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de 3 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 43.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 44.^a**Período de férias**

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vencem em 1 de Janeiro desse ano.

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

5 — O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

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

9 — A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas 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.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde o empregador.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.^a, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

Cláusula 47.^a

Cumulação de férias

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 civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias, fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 49.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.^a

Cláusula 50.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença o trabalhador retomará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empre-

gador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

Cláusula 51.^a

Violação do direito de férias

1 — O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 52.^a

Noção de falta

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

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

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

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

Cláusula 54.^a

Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

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

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, 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 53.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 — Para efeitos do disposto na alínea *e)* do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

Cláusula 56.^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 se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderá ser esta substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição e impedimento prolongado

Cláusula 58.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.^a e 61.^a

Cláusula 59.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

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

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

Cláusula 60.^a

Apresentação do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.^a

Cláusula 61.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

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

Cláusula 62.^a

Serviço militar

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regresse do serviço militar e após a prestação de 3 meses de efectivo serviço, o trabalhador terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

Cláusula 63.^a

Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 64.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o

trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

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

Cláusula 65.^a

Remuneração mensal

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 66.^a

Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 67.^a

Prestações que não se integram na retribuição

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de €28 até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empregador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.º 2.

4 — Quer no ano de admissão quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será atribuído ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — No caso do contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de €30,50.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe G que, nos termos da secção A do anexo I exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II, para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de refeição no valor de €6,30.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 72.^a

Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo, número de beneficiário da segurança social, apólice de seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

Cláusula 74.^a

CessaçãO por mútuo acordo

1 — É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que constem a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 75.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo, pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

Cláusula 76.^a

Despedimento com justa causa

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos 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 seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores 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 actos administrativos definitivos ou executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

Cláusula 77.^a

Ilicitude do despedimento

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

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.^a do CCT.

3 — Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

Cláusula 78.^a

Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 — O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.^a

Cláusula 79.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 92.^a, n.º 1.

Cláusula 80.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise o empregador, por escrito, com a antecedência de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Nos casos de trabalhadores contratados a termo, o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 180 dias, ou de 15 dias se tiver duração inferior.

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

Cláusula 81.^a

Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos na cláusula 75.^a, n.º 1, alínea a), na cláusula 76.^a e na cláusula 80.^a a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 82.^a

Condições do exercício do poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;

f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, à associação sindical.

3 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar nas microempresas

1 — Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 — A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

Cláusula 85.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 86.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 5 dias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;

f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;

g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

Cláusula 87.^a

Nulidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

Cláusula 88.^a

Ressarcimento dos danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar do empregador serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 89.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

Cláusula 90.^a

Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

Cláusula 91.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente, ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 92.^a

Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato, com justa causa, tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.^a tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato bem como dos que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém, não será nunca inferior a seis meses.

4 — O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.^a tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 — A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 93.^a

Segurança social

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25 % da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago du-

rante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 — O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

5 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 94.^a

Controlo de baixa por doença

1 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a conseqüente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 95.^a

Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar a empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

Cláusula 96.^a

Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 97.^a

Seguro por acidente

1 — O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de €40 000.

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;

b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;

c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior, bem como outros créditos vencidos, poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

Cláusula 99.^a

Maternidade/paternidade

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

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

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

5 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

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

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

Cláusula 100.^a

Licença de paternidade

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.^a, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe;

Morte da mãe;

Decisão conjunta do pai e da mãe.

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

Cláusula 101.^a

Licença parental

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

A licença parental, de 3 meses;

A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

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

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

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com ele resida, nos termos do presente artigo.

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

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho, de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

Cláusula 102.^a

Direitos especiais

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

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

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

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

2 — Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

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 para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 — No caso de nascimento de gémeos a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de 30 minutos por cada gémeo para além do primeiro.

Cláusula 103.^a

Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á, a título

de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

Cláusula 104.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 105.^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 intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores — dois membros;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores — três membros;

d) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis membros.

3 — As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 — 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.

6 — 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 106.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 — Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

Cláusula 107.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem 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 dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 108.^a

Direito à informação e consulta

1 — As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 — As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa

os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 109.^a

Quotização sindical

1 — A entidade empregadora 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 individual a entregar ao empregador.

2 — Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 — 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.

4 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 110.^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 dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 111.^a

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 112.^a

Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 113.^a**Incorporação de empresas**

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obrigam a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 114.^a**Antiguidade**

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 115.^a**Comissão paritária**

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 116.^a**Reenquadramento profissional**

Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias passem a ter nova classificação, serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

ANEXO I**Secção A — Serviços administrativos****I — Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral — grupo A;
Director(a) de serviços/chefe de serviços — grupo B;
Chefe de secção — grupo C;

Programador de informática — grupo C;
Conselheiro(a) de segurança — grupo C;
Técnico(a) de informática — grupo D;
Técnico(a) aduaneiro(a) — grupo D;
Primeiro-oficial — grupo D;
Promotor(a) de vendas de 1.^a classe — grupo D;
Secretária(o) — grupo D;
Segundo-oficial — grupo E;
Promotor(a) de vendas de 2.^a classe — grupo E;
Terceiro-oficial — grupo F;
Aspirante — grupo G;
Cobrador(a) — grupo G;
Primeiro(a)-contínuo(a) — grupo G;
Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo G;
Telefonista — grupo G;
Praticante — grupo I;
Segundo(a)-contínuo(a) — grupo J;
Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo J;
Auxiliar de limpeza — grupo J;
Praticante estagiário(a) — grupo L;
Paquete — grupo N.

II — Admissão e promoção**A) Condições de admissão**

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector.

Classe	Categoria	Condições de admissão
N	Paquete	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
L	Praticante estagiário(a) Segundo(a)-contínuo(a)	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista. Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade.
I	Praticante	Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham menos de 25 anos.
G	Aspirante	Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham mais de 25 anos.
	Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista . Primeiro(a)-contínuo(a) Cobrador(a) Telefonista	Mais de 18 anos de idade.

Classe	Categoria	Condições de admissão
F	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Segundo-oficial Promotor(a) de vendas de 2.ª classe.	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
D	Primeiro-oficial Promotor(a) de vendas de 1.ª classe.	Mais de 21 anos de idade escolaridade obrigatória.
	Secretária(o)	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Técnico(a) de informática	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Técnico(a) aduaneiro(a) . . .	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.

Classe	Categoria	Condições de admissão
C	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade, ensino secundário ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitória.
	Programador de informática.	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Conselheiro(a) de segurança.	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços.	Mais de 21 anos de idade, e formação académica ou profissional adequada.
A	Director(a)-geral	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.

B) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção de	A	Condições a satisfazer
Paquete	Praticante estagiário(a)	Completar um ano de pacote e possuir escolaridade obrigatória.
	Segundo(a)-contínuo(a)	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo(a)-contínuo(a)	Primeiro(a)-contínuo(a)	Completar dois anos de serviço na categoria.
Segundo(a)-porteiro(a)/segundo-recepcionista.	Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro-recepcionista.	Completar dois anos de serviço na categoria
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista Porteiro(a) Contínuo(a) Cobrador(a) Recepcionista	Aspirante (promoção condicionada) ⁽¹⁾ . .	Adquirir a escolaridade obrigatória.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Promotor(a) de vendas de 2.ª classe	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe	Completar três anos na categoria.
Primeiro-oficial/técnico(a) aduaneiro(a) . . . Técnico(a) de informática	Chefe de secção	Por escolha.

Promoção de	A	Condições a satisfazer
Chefe de secção Conselheiro(a) de segurança	Director(a) de serviços/chefe de serviços	Por escolha.
Director(a) de serviços/chefe de serviços . . .	Director(a)-geral	Por escolha.

(¹) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

III — Definição de funções

Director(a)-geral. — É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

Director(a) de serviços/chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controles da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Programador de informática. — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

Conselheiro(a) de segurança. — É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do Transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

Técnico(a) de informática. — É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do *hardware* quer do *software*.

Técnico(a) aduaneiro(a). — É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial. — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido,

separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

Secretária(o). — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer ligações telefónicas e radiotelefónicas transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

Aspirante. — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o Aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário(a). — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Contínuo(a). — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitantes, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outras similares, pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Cobrador(a). — É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

Porteiro(a)/recepcionista. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe e entrega correspondência.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e / ou exterior da empresa.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Secção B — Trabalhadores de armazém

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém — grupo D;
Fiel de armazém — grupo F;
Motorista — grupo F;
Conferente de armazém — grupo G;
Operador(a) de máquinas — grupo H;
Carregador(a)/servente — grupo H;
Embalador(a) — grupo H;
Praticante estagiário(a) — grupo M.

II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como Praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

III — Definição de funções

Encarregado(a) de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista. — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador(a) de empilhador;
Operador(a) de monta-cargas;
Operador(a) de balança ou báscula.

Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

Embalador(a). — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

Carregador/servente. — É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma, e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazéns, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante estagiário de armazém. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe H (operador de máquinas, carregador/servente ou embalador).

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
A	Director(a)-geral	1 117
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços . . .	960
C	Chefe de secção Programador de informática Conselheiro de segurança	832
D	Primeiro-oficial Encarregado(a) de armazém Secretário(a) Promotor(a) de vendas de 1.ª classe Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a)	762
E	Segundo-oficial Promotor(a) de vendas de 2.ª classe	721
F	Terceiro(a)-oficial Fiel de armazém Motorista	652
G	Aspirante Cobrador(a) Primeiro(a)-contínuo(a) Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-recepcionista Telefonista Conferente de armazém	602

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
H	Operador(a) de máquinas Carregador/servente Embalador	564
I	Praticante	485
J	Segundo(a)-contínuo(a) Segundo(a)-porteiro(a)/segundo-recepcionista Auxiliar de limpeza	478
L	Praticante estagiário(a)	450
M1	Prat. estag. de arm. do 1.º semestre	450
M2	Prat. estag. de arm. do 2.º semestre	460
N	Paquete	450

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a €4,60/hora e a quinze horas mensais.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento desses lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde, a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de ser utilizadas, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal, toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 252 empresas e 3500 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.

Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 106/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e a FESIC — Federação Sindical das Comunicações ao ACT entre a mesma empresa e outras e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros.

Ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e a FESIC — Federação Sindical das Comunicações, por si e em representação do SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e do SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, acordam, entre si, a adesão desta federação sindical ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2007, e 23, de 22 de Junho de 2008.

O presente acordo de adesão aplica-se a sete trabalhadores filiados na FESIC — Federação Sindical das Comunicações.

Lisboa, 27 de Abril de 2009.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli, vogal do conselho de administração.

Carla Maria de Castro Chousal, vogal do conselho de administração.

Pela FESIC — Federação Sindical das Comunicações:

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.

Declaração

A FESIC — Federação Sindical das Comunicações declara neste momento representar o SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — O Secretário-Geral, *Antonino Simões*. — O Vice-Secretário-Geral, *Pedro Duarte*.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o registo n.º 107/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

Sindicato dos Professores do Norte — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

1 — O Sindicato dos Professores do Norte, doravante também designado por Sindicato, é, no Norte, a associação dos educadores de infância, professores de todos os graus, ramos e sectores de educação e ensino, investigadores e demais trabalhadores que exerçam funções docentes, técnico-pedagógicas e de técnicos de educação.

2 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O Sindicato dos Professores do Norte abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

Artigo 3.º

Sede e delegações

- 1 — O Sindicato dos Professores do Norte tem a sua sede central no Porto e terá uma sede local em cada distrito.
- 2 — A direcção pode decidir a criação de delegações.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores do Norte designa-se abreviadamente por SPN. Utiliza como símbolo as letras «S» e «P» e a palavra «Norte» e tem como bandeira o símbolo, inscrito sobre um rectângulo branco, de forma contrastante, sobre um fundo azul-forte.

CAPÍTULO II

Dos objectivos, competências e princípios

Artigo 5.º

Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato dos Professores do Norte:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, designadamente, integrar e participar na Federação Nacional dos Professores (FENPROF), expressão mais elevada da unidade de classe e do movimento sindical docente nacional;

c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

d) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;

e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores com os restantes trabalhadores;

f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

Competências

Ao Sindicato dos Professores do Norte compete, nomeadamente:

a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;

d) Participar na definição prévia das opções do Plano para a educação e ensino;

e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

i) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;

j) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem.

Artigo 7.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato dos Professores do Norte alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, através de um sindicalismo

activo e participado e assente numa concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os professores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos professores e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O Sindicato dos Professores do Norte define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O Sindicato dos Professores do Norte enuncia a concepção ampla do sindicalismo docente que adopta, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas, com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo docente baseia-se na ideia de que tudo o que diga respeito aos professores deve encontrar lugar no seu sindicato.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

a) Desempenhem funções docentes remuneradas por parte de uma entidade patronal;

b) Desempenhem funções docentes remuneradas em cooperativas de educação e ensino sem fins lucrativos;

c) Se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação;

d) Tendo exercido funções docentes e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados;

e) Exercçam funções técnico-pedagógicas.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral de Delegados, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado nos termos do respectivo estatuto;

f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Ter acesso, sempre que o requeira, fundamentadamente, a toda a documentação interna do Sindicato.

Artigo 9.º-A

Direito de tendência

1 — O Sindicato dos Professores do Norte, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização, no entanto, lhe é exterior, sendo da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As diferentes correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos seus associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 10.º

Deveres dos Associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões

da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;

d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração de sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego, ou ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 11.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

a) Punição com pena de suspensão;

b) Não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos previstos no artigo 15.º

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;

b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;

c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês.

Artigo 13.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral de delegados que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

SECÇÃO II
Da quotização

Artigo 14.º
Quotização

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado corresponderá a 1 % do vencimento base ilíquido recebido mensalmente.

2 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação corresponderá a 0,5 % da pensão ilíquida recebida mensalmente.

3 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado nas condições referidas na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 8.º corresponderá a 1% do valor do salário mínimo nacional.

4 — Independentemente da situação profissional ou laboral de cada associado, o valor da respectiva quota mensal a pagar não poderá ser inferior ao valor referido no número anterior.

Artigo 15.º

Isenção do pagamento de quota

A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, com carácter excepcional e temporário, os sócios que o requeiram e comprovem ter dificuldades objectivas em poder fazê-lo.

SECÇÃO III
Do regime disciplinar

Artigo 16.º
Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º;

b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

Artigo 17.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a*) Repreensão por escrito;
- b*) Suspensão até 30 dias;
- c*) Suspensão de 30 até 180 dias;
- d*) Expulsão.

Artigo 18.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado

processo disciplinar, instruído por uma comissão eleita de entre os membros da assembleia distrital de delegados a que o associado pertence.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção.

2 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral de delegados, na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7 — Da decisão da assembleia geral de delegados cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

8 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral prevista no n.º 3 do artigo 27.º

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Dos órgãos do Sindicato

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do Sindicato

Os órgãos do Sindicato são:

- a*) Assembleia geral;
- b*) Mesa da assembleia geral;
- c*) Congresso;
- d*) Direcção;
- e*) Assembleia geral de delegados;
- f*) Conselho fiscal e de jurisdição;
- g*) Assembleias distritais;
- h*) Direcções distritais;
- i*) Assembleias distritais de delegados.

Artigo 21.º

Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Direcções distritais;
- d) Conselho fiscal e de jurisdição.

Artigo 22.º

Eleição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea a) do n.º 2 do artigo 41.º são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia geral.

2 — Os membros das direcções distritais são eleitos por voto directo, secreto e universal na respectiva assembleia distrital.

3 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, decorrem de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral.

4 — Os corpos gerentes são eleitos em acto eleitoral simultâneo, salvo em situações de eleições intercalares decorrentes de alteração estatutária ou da destituição de algum órgão que, nos termos dos presentes estatutos, não implique a queda de todos os corpos gerentes.

Artigo 23.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Nos casos previstos na parte final do n.º 4 do artigo anterior, o mandato termina simultaneamente com o dos restantes órgãos.

Artigo 24.º

Gratuidade do cargo

1 — O exercício do cargo de membro dos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 25.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção previstos na alínea a) do n.º 2 do artigo 41.º e do Conselho Fiscal e de Jurisdição podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Os membros das direcções distritais podem ser destituídos pela respectiva assembleia distrital, nos termos do n.º 1.

4 — As assembleias distritais que destituírem, pelo menos, 50 % dos membros da respectiva direcção distrital, elegerão uma comissão provisória em substituição do órgão destituído.

5 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4, realizar-se-ão eleições intercalares no prazo máximo de 60 dias.

6 — Para efeitos da contagem do prazo referido no número anterior, não serão considerados os períodos de interrupção da actividade lectiva.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 26.º

Definição e composição

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 27.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea a) do n.º 2 do artigo 41.º;

b) Eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50 % ou mais dos seus membros;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;

d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;

e) Deliberar sobre a extinção do Sindicato e forma de liquidação do seu património;

f) Mandatar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;

g) Analisar e debater a situação político-sindical;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;

i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia geral de delegados;

k) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

l) Aprovar os Regulamentos previstos nos presentes estatutos;

m) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;

n) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — Exceptuando as alíneas *f*) e *g*), as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia geral.

3 — As deliberações constantes das alíneas *a*), *c*), *e*) e *m*) deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando, para a sua aprovação, nos casos das alíneas *a*), *c*) e *m*), de maioria simples.

Artigo 28.º

Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

a) De três em três anos, para proceder à eleição dos corpos gerentes;

b) Anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;

c) Anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos associados, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 29.º

Convocação

A convocatória da assembleia geral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição, da assembleia geral de delegados sindicais ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 30.º

Funcionamento

O funcionamento da assembleia geral será objecto de regulamento próprio, a aprovar em assembleia geral.

Artigo 31.º

Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 32.º

Definição e composição

1 — A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela direcção dos trabalhos da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por sete membros efectivos e quatro suplentes, sendo um daqueles, o presidente e os restantes, secretários.

3 — Dos membros efectivos, haverá obrigatoriamente um por cada distrito.

4 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pela mesa da assembleia geral.

Artigo 33.º

Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral e demais assembleias previstas nos presentes estatutos, nos termos e prazos regulamentares;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;

c) Colaborar com a direcção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia geral;

d) Deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia geral, nomeadamente quanto à descentralização, quando esta não se encontre expressa nos estatutos ou no regulamento da assembleia geral;

e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;

f) Representar interinamente o Sindicato, até à realização de novas eleições, em caso de destituição da direcção;

g) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes;

h) Conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de 30 dias após publicação dos resultados oficiais das eleições.

SUBSECÇÃO IV

Do congresso

Artigo 34.º

Definição e composição

1 — O congresso é um espaço de definição de linhas gerais de orientação para a acção sindical.

2 — O congresso é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados eleitos nos núcleos sindicais e por delegados por inerência.

3 — A assembleia geral de delegados aprovará o regulamento que definirá as condições de eleição dos delegados e os critérios de inerência.

Artigo 35.º

Competências

1 — Compete ao congresso:

a) Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;

b) Fazer a análise da situação geral do movimento sindical;

c) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos espe-

cíficos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa e da situação social e profissional dos professores.

2 — O congresso não poderá deliberar sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora as possa debater.

Artigo 36.º

Periodicidade

O congresso reúne, por norma, de três em três anos, podendo, no entanto, este prazo ser alterado pelos órgãos competentes para a sua convocação.

Artigo 37.º

Convocação

A convocatória do congresso é feita pela mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, ouvida a assembleia geral de delegados, e pela assembleia geral, sendo, neste caso e só para este efeito, exigido um quórum mínimo de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 38.º

Preparação e organização

1 — Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da responsabilidade da direcção do Sindicato, podendo ser orientados por uma comissão organizadora do congresso, eleita em assembleia geral de delegados, sob proposta da direcção.

2 — O regulamento do congresso será discutido e aprovado em assembleia geral de delegados, mediante projecto elaborado pela direcção.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — A mesa que procederá à abertura do congresso é assegurada pela mesa da assembleia geral.

2 — A condução dos trabalhos do congresso será da responsabilidade de uma mesa para o efeito eleita, constituindo esta eleição primeiro ponto da ordem de trabalhos.

Artigo 40.º

Deliberações

1 — As deliberações do congresso só terão validade quando se verificar a existência de quórum.

2 — As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes.

SUBSECÇÃO V

Da direcção

Artigo 41.º

Definição e composição

1 — A direcção é o órgão responsável por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato é colegial e compõe-se de:

a) 45 membros efectivos e 20 suplentes, dos vários graus, ramos e sectores de educação e ensino, eleitos em assembleia geral nos termos destes Estatutos, reflectindo a diversidade geográfica e as necessidades organizativas do Sindicato;

b) 21 elementos das direcções distritais, encontrados da seguinte forma: 5 elementos nos distritos que representem 30 % ou mais dos associados; 4 elementos, nos distritos que representem entre 15 % e 29 % dos associados; 3 elementos, nos distritos com menos de 15% dos associados.

Artigo 42.º

Competências

Compete, em especial, à direcção:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita e com as deliberações sobre a orientação definidas pela assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;

c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do congresso;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de sócios;

e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

f) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

j) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;

l) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta;

m) Dirigir o trabalho de organização sindical, com o apoio dos órgãos distritais;

n) Eleger a comissão executiva e promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;

o) Solicitar a convocação do congresso, das assembleias de delegados e de todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos;

p) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse dos novos corpos gerentes;

q) Isentar sócios do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos;

r) Garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral;

s) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 43.º

Periodicidade das reuniões

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção.

Artigo 44.º

Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes da direcção, bem como da comissão executiva, é da responsabilidade da coordenação do Sindicato.

Artigo 45.º

Funcionamento

1 — A direcção é um órgão colegial.

2 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, a coordenação do Sindicato e a comissão executiva.

3 — A direcção estruturar-se-á em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical e com as necessidades organizativas do Sindicato.

4 — Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

Artigo 46.º

Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião.

Artigo 47.º

Responsabilização do Sindicato

1 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

SUBSECÇÃO VI

Da assembleia geral de delegados

Artigo 48.º

Definição e composição

1 — A assembleia geral de delegados é um órgão deliberativo, no âmbito das suas competências, com respon-

sabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

2 — A assembleia geral de delegados é um órgão de representação constituído por todos os delegados sindicais em efectividade de funções.

Artigo 49.º

Competências

Compete à assembleia geral de delegados:

a) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;

b) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;

d) Solicitar a convocação da assembleia geral;

e) Proceder à eleição da comissão organizadora do congresso, sob proposta da direcção, no caso de vir a ser constituída;

f) Apreciar eventuais pedidos de readmissão de sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão, só podendo a readmissão ter lugar se votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes;

g) Regulamentar, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

Artigo 50.º

Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral de delegados reúne ordinariamente, no mínimo, três vezes por ano.

2 — A assembleia geral de delegados reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 51.º

Convocação

1 — A convocatória da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da Mesa da assembleia geral.

2 — A assembleia geral de delegados reunirá a requerimento da direcção ou de, pelo menos, 10 comissões sindicais ou 30 delegados sindicais.

Artigo 52.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral de delegados pode funcionar descentralizadamente.

2 — A assembleia geral de delegados poderá reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.

3 — A condução dos trabalhos da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

4 — As reuniões da assembleia geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no

início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia de delegados antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

7 — Poderão assistir à assembleia geral de delegados, sem direito a voto e a uso da palavra, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral de delegados são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO VII

Do conselho fiscal e de jurisdição

Artigo 54.º

Definição e composição

1 — O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do Sindicato.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição é composto por sete elementos efectivos e três suplentes.

Artigo 55.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;

b) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor à mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;

c) Propor à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral, da assembleia geral de delegados e das assembleias distritais, quando entender necessário;

d) Dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção para apreciação pela assembleia geral;

e) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato, das direcções distritais e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação de contabilidade geral do Sindicato;

f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito.

Artigo 56.º

Periodicidade das reuniões

1 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 57.º

Convocação

1 — A Convocatória da primeira reunião é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.

3 — A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia geral, pela direcção, pela assembleia geral de delegados e por, pelo menos, três dos seus membros.

Artigo 58.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal e de jurisdição elegerá, na primeira reunião, o presidente, de entre os seus membros.

2 — A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

Artigo 59.º

Deliberações

1 — O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SECÇÃO II

Da organização distrital

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 60.º

Estruturas a nível distrital

As estruturas sindicais a nível distrital, que correspondem ao âmbito geográfico do respectivo distrito, são:

- a) Assembleia distrital;
- b) Direcção distrital;
- c) Assembleia distrital de delegados.

SUBSECÇÃO II

Das assembleias distritais

Artigo 61.º

Definição e composição

1 — As assembleias distritais são órgãos deliberativos no âmbito geográfico do respectivo distrito.

2 — As assembleias distritais são constituídas por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestam serviço no respectivo distrito.

Artigo 62.º

Competências

1 — Compete às assembleias distritais:

- a) Eleger, de entre os seus membros, as direcções distritais;
- b) Destituir os membros das direcções distritais;
- c) Eleger uma comissão provisória em substituição da direcção distrital de que tenham sido destituídos pelo menos 50 % dos seus membros;
- d) Eleger os dois elementos que integrarão a mesa das assembleias distritais;
- e) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos associados do respectivo distrito;
- f) Apreciar, discutir e votar propostas apresentadas pelas direcções distritais por qualquer dos sindicalizados do respectivo distrito ou por outros órgãos sindicais.

2 — As decisões a que se referem as alíneas e) e f) do n.º 1 deverão preservar a unidade do Sindicato, subordinando-se sempre às decisões da assembleia geral.

Artigo 63.º

Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias distritais reúnem ordinariamente de três em três anos para eleição da respectiva direcção.

2 — As assembleias distritais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 64.º

Convocação

1 — A convocatória é da responsabilidade da Mesa da assembleia geral.

2 — As assembleias distritais reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição, das respectivas direcção distrital ou assembleia distrital de delegados e a requerimento de 10 % ou, pelo menos, 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 65.º

Funcionamento

1 — Aplicam-se às assembleias distritais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral e as do seu regulamento.

2 — A condução dos trabalhos das assembleias distritais é da responsabilidade de uma mesa composta pelo elemento da mesa da assembleia geral do respectivo distrito, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia distrital, de entre os seus membros.

Artigo 66.º

Deliberações

Salvo nos casos definidos pelos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO III

Das direcções distritais

Artigo 67.º

Definição e composição

1 — As direcções distritais são órgãos responsáveis por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, no âmbito do respectivo distrito, no respeito pelas orientações gerais da direcção.

2 — As direcções distritais são constituídas por associados de vários graus, ramos e sectores de educação e ensino, reflectindo a diversidade geográfica, a existência de delegações e as necessidades organizativas nos respectivos distritos, nos seguintes termos:

- a) 32 a 40 elementos efectivos e até 14 suplentes em distritos que representem mais de 30 % dos associados;
- b) 24 a 30 elementos efectivos e até 10 suplentes, nos distritos que representem entre 15 % e 29 % dos associados;
- c) 16 a 20 elementos efectivos e até 7 suplentes, nos distritos com menos de 15% dos associados.

3 — As listas candidatas a este órgão deverão indicar os elementos que integrarão a direcção, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 41.º

Artigo 68.º

Competências

Compete às direcções distritais:

- a) Propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes;
- b) Dinamizar e organizar a vida sindical no respectivo distrito e coordenar o trabalho das delegações;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- d) Executar as decisões tomadas pelos órgãos do Sindicato;
- e) Dirigir e gerir os serviços distritais, obrigando-se a, mensalmente, apresentar contas à contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar, anualmente, à direcção um projecto de orçamento e o respectivo plano de actividades;
- g) Promover a ligação dos associados à actividade do Sindicato;
- h) Promover o apoio individual aos associados do respectivo distrito;
- i) Solicitar a convocação das assembleias distritais e convocar as assembleias distritais de delegados.

Artigo 69.º

Periodicidade das reuniões

As direcções distritais determinarão, na primeira reunião, a periodicidade das suas reuniões.

Artigo 70.º

Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião das direcções distritais é da responsabilidade do elemento da mesa da assembleia geral, do respectivo distrito.

2 — A convocatória das reuniões seguintes das direcções distritais é da responsabilidade da coordenação da respectiva direcção distrital.

Artigo 71.º

Funcionamento

1 — As direcções distritais elegerão, na sua primeira reunião, a coordenação da respectiva direcção distrital.

2 — As direcções distritais podem estruturar-se em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical da direcção e com as necessidades organizativas nos respectivos distritos.

Artigo 72.º

Deliberações

1 — As direcções distritais só podem deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO IV

Das assembleias distritais de delegados

Artigo 73.º

Definição e composição

1 — As assembleias distritais de delegados são órgãos deliberativos, no âmbito das suas competências, no respectivo distrito, com responsabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

2 — As assembleias distritais de delegados são constituídas por todos os delegados sindicais em efectividade de funções no respectivo distrito.

Artigo 74.º

Competências

Compete às assembleias distritais de delegados:

a) Apoiar a direcção, em especial, a respectiva direcção distrital, no trabalho de dinamização e na resolução de todos os problemas decorrentes da actividade sindical;

b) Analisar as questões apresentadas pela direcção, em especial pela respectiva direcção distrital, ou pelos delegados da respectiva assembleia distrital;

c) Exercer uma acção de análise crítica sobre a actividade sindical e, em especial, da respectiva direcção distrital;

d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base no respectivo distrito;

e) Solicitar a convocação da respectiva assembleia distrital;

f) Eleger, de entre os seus membros, a comissão que instruirá cada processo disciplinar respeitante a associados do respectivo distrito, nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos.

Artigo 75.º

Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias distritais de delegados reúnem, no mínimo, três vezes por ano.

2 — As assembleias distritais de delegados reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 76.º

Convocação

1 — A convocatória das reuniões das assembleias distritais de delegados é da responsabilidade da respectiva direcção distrital.

2 — As assembleias distritais de delegados reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, da direcção, da respectiva direcção distrital, da respectiva assembleia distrital ou, ainda, a requerimento de, pelo menos, 10 % dos delegados sindicais que a integram.

Artigo 77.º

Funcionamento

1 — As assembleias distritais de delegados podem reunir descentralizadamente por concelhos, por agrupamentos de concelhos ou por delegação.

2 — As assembleias distritais de delegados podem também reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.

3 — A condução dos trabalhos das assembleias distritais de delegados é da responsabilidade de uma mesa, composta por um elemento da respectiva direcção distrital, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia distrital de delegados, de entre os seus membros.

4 — As reuniões das assembleias distritais de delegados, quando requeridas pelos seus membros, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes necessários, estes perdem o direito de convocar nova assembleia antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — As assembleias distritais de delegados poderão deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Artigo 78.º

Deliberações

As deliberações das assembleias distritais de delegados são tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SECÇÃO III

De outros níveis de organização

Artigo 79.º

Organização

As diferentes estruturas do Sindicato deverão reflectir as suas necessidades organizativas, conjugando espaços de representação dos diferentes graus, ramos e sectores de educação e ensino, com outros que assegurem maior

transversalidade de reflexão, análise e acompanhamento do trabalho e ainda outros que respondam a especificidades próprias de outras áreas de trabalho.

Artigo 80.º

Organização sindical de base

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados por todos os associados de:

- a) Um estabelecimento de educação e ensino;
- b) Agrupamentos de escolas, na configuração que lhes for dada pelo modelo vigente de autonomia, administração e gestão escolar;
- c) Agrupamentos de escolas que não correspondam à lógica organizativa prefigurada na alínea anterior, mas que juntem associados de mais do que um estabelecimento de educação e ensino;
- d) Outras instituições ou grupos com situação e interesses comuns que não se encontrem, temporária ou definitivamente, a exercer trabalho efectivo num estabelecimento de educação e ensino.

Artigo 81.º

Órgãos do núcleo sindical de base

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, órgão deliberativo integrado por todos os sindicalizados do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;
- b) A comissão sindical, órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, integrado por todos os delegados sindicais efectivos e suplentes.

Artigo 82.º

Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do núcleo e outros problemas de interesse para a classe;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 83.º

Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Actuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, constituindo o elo de ligação permanente entre os sindicalizados e todo o conjunto da estrutura sindical;
- b) Coordenar a actividade do núcleo sindical, de acordo com o estabelecido nos estatutos do Sindicato e no estatuto do delegado sindical e com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 84.º

Normas regulamentares

No estatuto do delegado sindical, a aprovar em assembleia geral, serão regulamentados:

- a) O número de delegados sindicais de cada núcleo sindical;

- b) A forma de eleição e destituição dos delegados sindicais;

- c) As competências e atribuições dos delegados sindicais e da comissão sindical.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 85.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato dos Professores do Norte:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 88.º dos presentes estatutos.

Artigo 86.º

Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

Artigo 87.º

Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos de exercício

Artigo 88.º

Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e num fundo de

solidariedade, destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical.

2 — A assembleia geral de delegados regulamentará, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

3 — Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade de acordo com o regulamento aprovado em assembleia geral de delegados.

4 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO VI

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 89.º

Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia geral.

2 — Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) A direcção;
- b) 25 delegados sindicais em exercício de funções;
- c) 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Terão direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5 — Para deliberar validamente, a assembleia geral convocada para a revisão dos estatutos terá que ser participada por, pelo menos, 10 % do número total de associados.

6 — Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

Artigo 90.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da extinção

Artigo 91.º

Extinção

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 92.º

Períodos de férias e interrupções lectivas

Nos períodos habitualmente dedicados a férias e interrupções lectivas, não poderão realizar-se assembleias deliberativas.

Registados em 14 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 122 do livro n.º 2.

STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, encontram-se publicados os estatutos do STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, cujo registo enferma de inexactidão.

Assim, a p. 1836, do citado *Boletim*, onde se lê «Registados em 23 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16/2009, a fl. 121 do livro 2.» deve ler-se «Registados em 23 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16/2009, a fl. 121 do livro 2.».

Sindicato dos Jornalistas — Alteração

Alteração, aprovada em 29 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1990.

CAPÍTULO I

Dos princípios gerais

Artigo 1.º

O Sindicato dos Jornalistas é uma organização livremente constituída que visa integrar todos os jornalistas que

trabalham por conta de outrem ou em regime livre na imprensa, na rádio, na televisão, nas agências noticiosas e nas publicações editadas por qualquer outro meio electrónico.

O Sindicato dos Jornalistas exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Estado, ao Governo, ao patronato, aos partidos políticos, às igrejas, aos clubes e a quaisquer associações de âmbito político, económico, religioso, cultural, social ou desportivo, de carácter público ou privado.

O Sindicato luta intransigentemente pela defesa dos direitos individuais e colectivos e pelo escrupuloso cumprimento dos deveres, em particular deontológicos, dos jornalistas, pela defesa intransigente do seu direito de acesso à informação, em nome do direito dos cidadãos a serem informados com rigor e seriedade.

O Sindicato dos Jornalistas defende a livre negociação colectiva, com respeito pelas normas legais e convencionais.

CAPÍTULO II

Do Sindicato — Denominações e atribuições

Artigo 2.º

A associação sindical cuja actividade se rege pelos presentes estatutos tem a denominação Sindicato dos Jornalistas, adoptando também a sigla SJ.

Artigo 3.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas é um organismo de âmbito nacional, dotado de personalidade jurídica, capacidade judiciária, administração e funcionamento autónomos e pode exercer todos os interesses legítimos relativos ao seu instituto.

2 — O Sindicato dos Jornalistas tem a sua sede nacional em Lisboa, com direcções regionais nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Artigo 4.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas abrange os jornalistas e estagiários da imprensa, rádio, televisão, agências noticiosas, publicações editadas por qualquer outro meio electrónico, os que exercem a profissão em regime livre, os correspondentes portugueses dos órgãos de informação estrangeiros residentes no País e os correspondentes portugueses dos órgãos de informação residentes no estrangeiro.

2 — Mantém a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres, os jornalistas:

a) Que suspendam ou cessem o exercício efectivo da profissão para se dedicarem, em regime de ocupação principal, a actividades de investigação, docência ou formação profissional nas áreas do jornalismo ou das ciências da comunicação;

b) Reformados;

c) Em situação de desemprego ou doença prolongada.

3 — Os jornalistas que interrompam temporariamente a actividade profissional para desempenharem função incompatível com o exercício da profissão, nos termos da lei, ou que ocupem cargos em associações patronais do sector, devem entregar no Sindicato dos Jornalistas o seu cartão

de associado, ficando os respectivos direitos e deveres sindicais suspensos até fazerem prova de que terminou a situação de incompatibilidade.

Artigo 5.º

Para efeitos do artigo anterior, consideram-se jornalistas os que, fazendo do jornalismo a sua ocupação principal, permanente e remunerada, sejam portadores da respectiva carteira profissional ou título provisório de jornalista estagiário, devidamente actualizados.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato emite cartão de associado de modelo próprio aprovado pela direcção nacional, do qual constarão, obrigatoriamente:

a) O símbolo do Sindicato;

b) A identificação do associado pelo nome profissional e respectivo número de ordem de inscrição;

c) O ano civil para o qual o cartão se encontra válido.

2 — O cartão será de emissão anual por processo de impressão automática que terá em conta a regularidade da inscrição dos associados e será entregue durante o mês de Dezembro do ano anterior ao ano de validade.

Artigo 7.º

A filiação do Sindicato dos Jornalistas em organizações sindicais nacionais ou internacionais é da competência exclusiva da assembleia geral, reunida expressamente para o efeito.

Artigo 8.º

São designadamente atribuições do Sindicato:

a) Exercer as funções conferidas pela Constituição e pela legislação ordinária;

b) Representar legalmente os jornalistas nas relações com a generalidade do movimento sindical e organizações internacionais;

c) Defender os interesses dos jornalistas, nomeadamente perante o Estado e as entidades patronais, negociando e outorgando convenções colectivas de trabalho e providenciando para que todos os seus associados sejam abrangidos por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

e) Prestar assistência e ou representar os associados em questões de natureza sindical e profissional;

f) Defender os interesses dos associados nomeadamente quanto a: direito ao trabalho; direito à informação; condições económicas e sociais; condições de trabalho; formação contínua e especializada; cultura e lazer;

g) Defender a independência e a liberdade de informação, bem como os direitos dos jornalistas;

h) Fiscalizar a observância das normas do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;

i) Participar na gestão das instituições de segurança social e de formação;

j) Manter órgãos próprios de informação;

k) Promover o aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através da participação no Centro Protocolar

de Formação Profissional para Jornalistas e da promoção de cursos e outras formas de actualização, bem como de colóquios, debates e conferências.

CAPÍTULO III

Dos associados — Admissão, deveres e direitos

Artigo 9.º

Têm o direito de filiar-se no Sindicato todos os jornalistas que exerçam a profissão num órgão de informação ou em regime de trabalho independente ou que, tendo-a exercido, se dediquem ao ensino, formação e investigação na área do jornalismo.

Artigo 10.º

Constituem requisitos para admissão como associado do Sindicato, além dos previstos no artigo 5.º:

- a) Não estar ferido de incapacidade cívica, nos termos da Constituição;
- b) Não ser membro de conselhos de administração ou gerentes de empresas proprietárias de meios de comunicação social, excepto quando se tratar de sociedades em autogestão ou cooperativas das quais sejam membros os jornalistas que neles trabalhem.

Artigo 11.º

1 — Para ser admitido como associado, o candidato deve apresentar uma proposta com todos os elementos de identificação profissional e civil.

2 — A aceitação ou recusa de filiação, nos termos destes estatutos, é da competência da direcção nacional e da sua decisão caberá recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião após a sua interposição.

Artigo 12.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, o Código Deontológico e o Estatuto do Jornalista;
- b) Exercer os cargos para os quais forem eleitos;
- c) Pagar mensalmente a quota respectiva;
- d) Divulgar e fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Contribuir para o fundo de greve nos termos dos estatutos;
- f) Cumprir as deliberações dos órgãos legítimos do Sindicato;
- g) Participar nas actividades do Sindicato;
- h) Comunicar aos órgãos do Sindicato os casos de violação das leis do trabalho e das normas constitucionais e legais que garantem a liberdade de informação;
- i) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, bem como ocorrência que possa determinar a perda da qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

Artigo 13.º

1 — A quota sindical é fixada em 1 % da retribuição mensal efectiva auferida pelos associados que trabalhem por conta de outrem.

2 — A quota dos associados que trabalhem em regime livre é fixada em 1 % da retribuição média mensal auferida no ano anterior, a qual não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo nacional.

3 — O pagamento de quotas pelos associados na situação de reforma é facultativo.

4 — As quotas sindicais poderão ser liquidadas através da entrega pelas empresas, em desconto nos vencimentos mensais, ou por qualquer outro meio.

5 — Para os associados subscritores do Fundo Sindical de Solidariedade, o valor a liquidar nos termos do número anterior será acrescido do depósito acordado.

Artigo 14.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Tomar parte na assembleia geral e nas assembleias regionais e de delegação, eleger e ser eleito para cargos directivos ou para quaisquer comissões;
 - b) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias regionais e de delegação, nos termos dos presentes estatutos;
 - c) Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos, assim como dos actos considerados irregulares da direcção nacional, das direcções regionais, do conselho fiscal e do conselho deontológico;
 - d) Examinar, na sede do Sindicato, os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos que não sejam de carácter confidencial.
- § único. O carácter de confidencialidade de um documento será determinado pela direcção nacional e pelo conselho deontológico;
- e) Beneficiar dos serviços e apoios prestados pelo Sindicato, nos termos dos respectivos regulamentos;
 - f) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados, ou dos seus interesses específicos;
 - g) Serem informados regularmente das actividades desenvolvidas pelo Sindicato.

Artigo 15.º

1 — Perdem a qualidade de associados os jornalistas que:

- a) Deixem de exercer a profissão por período superior a 12 meses, excepto no caso de se encontrarem em alguma das situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º;
- b) Deixem de cumprir alguns dos requisitos previstos no artigo 5.º;
- c) Incorram na pena de expulsão;
- d) Não estando abrangidos por qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores ou pela dispensa do pagamento das quotas, deixem de as pagar durante seis meses consecutivos, após terem sido avisados por escrito pela direcção nacional.

§ 1.º Para os efeitos desta alínea, a direcção nacional deverá encarregar os serviços de emitir, nos meses de

Junho e Dezembro de cada ano económico, notificações de quotização em atraso, sem prejuízo da utilização de sistemas de aviso individualizado.

§ 2.º Na falta de notificação anterior, o associado só é responsável pela quotização em falta até ao limite de seis meses.

2 — Os associados eliminados nos termos das alíneas *a)* e *d)* do número anterior poderão ser readmitidos mediante nova proposta, tendo em conta a situação sindical anterior, desde que regressem à actividade e não estejam abrangidos por qualquer impedimento estatutário.

3 — No caso da alínea *d)* do n.º 1, a readmissão poderá ser a todo o tempo autorizada, mediante:

a) Compromisso de entrega regular da quotização a partir da readmissão, por autorização de desconto no vencimento ou outro qualquer outro meio aceite pela direcção nacional;

b) Estabelecimento de um plano de reposição das quotizações em dívida até à data da produção de efeitos da notificação da direcção nacional prevista na referida alínea.

Artigo 16.º

São dispensados do pagamento de quotas os associados que se encontrem em qualquer das seguintes situações:

a) Desemprego involuntário;

b) Doença impeditiva do exercício de funções, durante todo o tempo de baixa devidamente comprovada, quando não receberem a totalidade do salário.

CAPÍTULO IV

Do direito de tendência

Artigo 17.º

1 — O Sindicato dos Jornalistas, na defesa dos princípios da liberdade, da democracia e da democraticidade, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização é da responsabilidade de tais correntes.

2 — O exercício dos direitos de tendência e de intervenção das correntes de opinião não pode sobrepor-se nem prejudicar o direito de participação individual de cada associado.

CAPÍTULO V

Dos órgãos e seu funcionamento

Artigo 18.º

1 — Os órgãos sociais do Sindicato são a assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscal, a direcção nacional, o conselho deontológico e as direcções das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscal, a direcção nacional e o conselho deontológico são órgãos nacionais.

Artigo 19.º

A duração do mandato dos membros dos órgãos do Sindicato é trienal, com contagem de anos civis completos, realizando-se as eleições até ao final do mês de Fevereiro do ano imediatamente seguinte ao último ano do triénio do mandato.

Artigo 20.º

Não podem ser eleitos para cargos nos órgãos sindicais os jornalistas que:

a) Sejam membros de conselhos de administração ou gerentes de empresas proprietárias de meios de comunicação social, excepto quando se tratar de sociedades em autogestão ou cooperativas das quais sejam membros os jornalistas que neles trabalhem;

b) Exerçam cargos oficiais ou de nomeação oficial;

c) Tenham a carteira profissional suspensa ou inválida.

Artigo 21.º

1 — Nenhum associado poderá desempenhar, em efectividade de funções, mais do que um cargo sindical de âmbito nacional, exceptuando os casos previstos nestes estatutos.

2 — O exercício dos cargos directivos é gratuito, mas os associados com funções nos órgãos sindicais que, por motivo do desempenho das suas funções, percam no todo ou em parte a remuneração do seu trabalho, terão direito a ser ressarcidos das importâncias correspondentes.

3 — Os associados que desempenhem funções sindicais serão ressarcidos das despesas que efectuem com alojamento, alimentação e transportes, por motivo do exercício das suas funções, desde que essas despesas sejam devidamente comprovadas.

Artigo 22.º

Os órgãos do Sindicato consideram-se em exercício a partir da posse, a qual deverá efectuar-se até 15 dias depois do acto eleitoral.

CAPÍTULO VI

Da assembleia geral

Artigo 23.º

A assembleia geral do Sindicato dos Jornalistas é constituída por todos os associados na plenitude dos seus direitos.

Artigo 24.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os órgãos do Sindicato;

b) Destituir os órgãos do Sindicato;

c) Deliberar sobre alterações aos estatutos;

d) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

e) Apreciar e votar o relatório e contas apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

f) Deliberar sobre os recursos que lhe forem apresentados nos termos dos presentes estatutos, inclusive sobre as decisões tomadas por qualquer outro órgão;

g) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

h) Deliberar sobre a filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;

i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e o destino dos seus bens;

j) Pronunciar-se sobre as questões de maior relevância para o Sindicato e os jornalistas;

k) Organizar a realização dos congressos dos jornalistas.

Artigo 25.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, três vice-presidentes e um secretário, devendo igualmente ser eleitos os respectivos substitutos.

Artigo 26.º

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

b) Assinar as actas;

c) Dar posse aos eleitos para os cargos do Sindicato, divulgando, pública e imediatamente após as eleições, os resultados destas;

d) Verificar a regularidade das listas apresentadas aos actos eleitorais;

e) Aceitar os recursos interpostos com fundamento em irregularidades eleitorais e despachá-los devidamente informados;

f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

g) Aceitar os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais.

§ único. O presidente da assembleia geral pode assistir às reuniões de direcção nacional, sem direito a voto.

2 — Nos casos de impedimento do presidente e dos vice-presidentes e não sendo possível convocar os respectivos substitutos, os associados presentes escolherão entre si, por voto secreto, um substituto que presidirá à reunião da assembleia.

Artigo 27.º

Compete ao secretário da assembleia geral redigir as actas, ler o expediente da assembleia e servir de escrutinador dos actos eleitorais.

§ único. Na ausência do secretário e na impossibilidade de convocação do seu substituto, a assembleia geral designa um dos seus participantes para exercer o lugar de secretário.

Artigo 28.º

Os vice-presidentes da assembleia geral são associados com domicílio profissional nas áreas territoriais das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e da Delegação do Norte, exercendo no respectivo âmbito, com as devidas adaptações, as competências do presidente previstas no artigo 26.º

§ único. Dada a inexistência de secretários eleitos as assembleias regionais e a assembleia da Delegação do Norte designam um dos seus participantes para exercer o lugar de secretário.

Artigo 29.º

A assembleia geral reúne-se em sessão ordinária:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

b) Até 31 de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e as contas do exercício do ano anterior apresentados pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

c) Até ao final do mês de Fevereiro do ano imediatamente seguinte ao último ano do triénio do mandato dos órgãos sociais, para a eleição dos novos órgãos.

§ único. As assembleias gerais ordinárias poderão realizar-se em simultâneo, ou não, organizadas por áreas regionais ou secções de voto ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar, sendo a forma definida pela mesa da assembleia geral.

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária por iniciativa da mesa da assembleia geral ou quando solicitada:

a) Pela direcção nacional, pelas direcções regionais ou por outro órgão social;

b) Por um número de associados não inferior a 10% do total ou a 200, no caso da assembleia geral;

c) Por um número não inferior a 10% dos associados com domicílio profissional nas respectivas áreas territoriais, no caso das assembleias regionais e de delegação.

2 — Os pedidos de convocação de reuniões extraordinárias, formuladas nos termos do n.º 1, serão sempre apresentados por escrito ao presidente da mesa, devendo ser indicada a ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, o presidente convocará a assembleia geral para reunir dentro dos 30 dias subsequentes à recepção do requerimento.

4 — As assembleias gerais extraordinárias poderão realizar-se em simultâneo, ou não, ser organizadas por áreas regionais ou secções de voto ou por outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar, sendo a forma definida pela mesa da assembleia geral.

5 — As reuniões convocadas a requerimento de um grupo de associados, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1, só se realizarão se comparecerem pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 31.º

1 — Haverá reuniões extraordinárias da assembleia geral para consulta directa à classe por voto secreto, sempre que solicitadas por algum dos órgãos referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 — A consulta à classe por voto secreto é obrigatória para a eleição ou a destituição dos órgãos do Sindicato e será feita em assembleia geral simultânea.

3 — Qualquer associado ou grupo de associados poderá apresentar, até 15 dias úteis antes da reunião da assembleia geral, propostas sobre o objecto da ordem de trabalhos, devendo ser divulgados a todos os associados até 7 dias úteis antes da data da assembleia.

Artigo 32.º

1 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa com uma antecedência mínima de 15 dias úteis, por convocatória publicada na primeira página do sítio do Sindicato na Internet e expedida por correio electrónico, ou por outra via, para os associados. Da convocatória constarão a forma, os locais, o dia e a hora da sessão, assim como a ordem dos trabalhos.

2 — Para as assembleias gerais eleitorais o prazo de convocação será de 45 dias.

Artigo 33.º

São nulas as deliberações sobre assuntos que não constem na ordem de trabalhos para que a assembleia foi convocada.

Artigo 34.º

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos.

§ único. Para a destituição dos órgãos sociais e para a dissolução do Sindicato é requerida a maioria qualificada de dois terços dos associados presentes.

Artigo 35.º

A votação nas assembleias gerais é presencial, por correspondência ou por meio electrónico.

§ único. O voto por correspondência ou por meio electrónico só é permitido nas assembleias gerais eleitorais ou outras que impliquem consulta directa por voto secreto, devendo a mesa da assembleia geral tomar as medidas necessárias para se assegurar a fiabilidade da votação e a confidencialidade do voto secreto.

CAPÍTULO VII

Do conselho fiscal

Artigo 36.º

1 — O conselho fiscal é um órgão de fiscalização e controlo, sendo composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

2 — Com os membros efectivos é eleito o correspondente número de substitutos.

Artigo 37.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade, os documentos e verificar os valores patrimoniais;

b) Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção nacional e pelas direcções regionais;

c) Verificar o cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos;

d) Apresentar à direcção nacional e às direcções regionais as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no âmbito das suas competências;

e) Propor às respectivas mesas a convocação da assembleia geral e das assembleias regionais e de delegação quando entender necessário.

Artigo 38.º

1 — O conselho fiscal reúne-se ordinariamente pelo menos quatro vezes por ano e extraordinariamente sempre que o exercício das suas competências o imponha, mediante convocação do seu presidente ou a pedido da maior parte dos seus membros.

2 — O conselho fiscal só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

CAPÍTULO VIII

Do conselho deontológico

Artigo 39.º

O conselho deontológico é um órgão de auto-regulação dos jornalistas portugueses, que tem por objectivo principal o debate, a reflexão e a promoção dos valores e das práticas relacionadas com a ética e a deontologia profissional dos jornalistas, no quadro dos direitos e deveres resultantes das liberdades de informar e de ser informado.

1 — O conselho deontológico é composto por cinco membros efectivos eleitos em simultâneo com os restantes órgãos sociais, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais. Com os cinco membros efectivos são eleitos três membros suplentes.

2 — A eleição do conselho deontológico será feita em lista separada dos restantes órgãos sociais. No caso de haver mais do que uma lista será aplicado, para apuramento do resultado, o método de Hondt. O presidente do conselho deontológico será o primeiro nome da lista mais votada, sendo o vice-presidente e o secretário eleitos na primeira reunião.

Artigo 40.º

Compete ao conselho deontológico:

a) Avaliar criticamente o cumprimento da função social dos meios de comunicação social e da responsabilidade social dos jornalistas;

b) Elaborar e promover estudos, dar pareceres e fazer recomendações, de sua iniciativa ou que lhe sejam solicitados pelos diferentes órgãos do Sindicato, por jornalistas ou por qualquer outra entidade pública ou privada, sobre questões éticas e de deontologia da profissão;

c) Analisar as infracções ao Código Deontológico, aos Estatutos do Sindicato, ao Estatuto dos Jornalistas e ao Regulamento da Carteira Profissional por sua iniciativa ou que lhe sejam apresentados por terceiros;

d) Denunciar e combater os atropelos ao livre acesso dos jornalistas às fontes de informação;

e) Defender e esclarecer as decisões éticas, a deontologia da profissão e a função do jornalismo;

f) Favorecer um melhor entendimento dos princípios do jornalismo junto da opinião pública;

g) Sensibilizar as empresas de comunicação social para o valor económico e social da credibilidade e independência dos jornalistas.

Artigo 41.º

1 — O conselho deontológico reúne-se, obrigatoriamente, uma vez por mês e sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que o compõem o determinem.

2 — O conselho deontológico só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

4 — Para os restantes aspectos de funcionamento, o conselho deontológico deverá reger-se pelos princípios definidos pelo regulamento interno, a aprovar pelos seus membros, no início de cada mandato.

CAPÍTULO IX

Do conselho geral

Artigo 42.º

O conselho geral é um órgão consultivo que dá expressão ao exercício de tendência no seio do Sindicato dos Jornalistas.

1 — O conselho geral é constituído por 21 membros, eleitos em simultâneo com os demais órgãos sociais mas em lista separada, sendo um presidente e dois secretários.

2 — As candidaturas aos órgãos sociais devem apresentar listas completas para o conselho geral, com 21 membros efectivos e 4 suplentes.

3 — Podem candidatar-se listas apenas para o conselho geral, que devem ser propostas por um mínimo de

25 associados na plenitude dos seus direitos e apresentar a sufrágio um mínimo de cinco elementos efectivos.

4 — No caso de haver mais do que uma lista será aplicado, para apuramento do resultado, o método de Hondt. O presidente do conselho geral será o primeiro nome da lista mais votada, sendo os secretários eleitos na primeira reunião.

Artigo 43.º

1 — O conselho geral deve ser ouvido pela direcção nacional, e quando for caso disso dar parecer sobre as questões de maior relevância para o Sindicato e os jornalistas.

2 — O conselho geral pode, também sobre tais questões, ter a iniciativa de apresentar propostas ou sugestões aos restantes órgãos sociais.

3 — O conselho geral pode convidar para participarem nos seus trabalhos, sem direito a voto, antigos dirigentes sindicais que mantenham a qualidade de associados na plenitude dos seus direitos e que, pela sua experiência, possam dar um contributo específico para as questões em debate.

Artigo 44.º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente duas vezes por ano, uma em cada semestre, e sempre que for convocado pelo presidente, a requerimento de um quinto dos seus membros ou de qualquer outro órgão social.

CAPÍTULO X

Da direcção nacional

Artigo 45.º

1 — A direcção nacional é composta por 13 membros eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato que gozem de capacidade eleitoral.

2 — Os cargos a preencher são:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Dois secretários;
- d) Um tesoureiro;
- e) Sete vogais.

3 — Com os membros efectivos é eleito o correspondente número de substitutos, à excepção dos vogais para os quais se elegem somente três substitutos.

Artigo 46.º

Compete à direcção nacional:

a) Conduzir a actividade sindical e representar o Sindicato nas suas componentes interna e externa, sem prejuízo das competências próprias das direcções regionais e dos demais órgãos sociais;

b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, ressaltando-se a representação em juízo em acções interpostas por deliberação da assembleia geral, do conselho fiscal ou do conselho deontológico;

c) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e à assembleia geral as propostas de plano de actividades e orçamento;

d) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e à assembleia geral o relatório e contas do exercício;

e) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, assegurar a elaboração da contabilidade do Sindicato, administrar todos os bens do Sindicato, de que receberá um inventário na tomada de posse;

f) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

g) Participar nos processos legislativos e representar o Sindicato nas relações com os poderes públicos, com os órgãos reguladores e com organismos inspectivos;

h) Decretar greves e outras formas de luta;

i) Designar os representantes do Sindicato nas instituições externas;

j) Admitir associados nos termos dos presentes estatutos;

k) Admitir e dirigir os funcionários do Sindicato.

§ único. Os funcionários são admitidos para as estruturas regionais mediante proposta das respectivas direcções, às quais cabe, por delegação, o poder de direcção relativa à relação de trabalho;

l) Contratar a prestação de serviços;

m) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias;

n) Organizar e manter em dia os registos dos associados;

o) Conceder os cartões sindicais em conformidade com os presentes estatutos e respectivo regulamento;

p) Manter os associados informados das actividades do Sindicato;

q) Constituir e coordenar grupos de trabalho;

r) Organizar seminários, encontros e conferências úteis ao estudo dos problemas do jornalismo, à valorização pessoal e profissional dos jornalistas e ao desenvolvimento da actividade sindical;

s) Gerir o fundo de greve e de solidariedade, nos termos do respectivo regulamento;

t) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 47.º

1 — A direcção nacional reúne-se, obrigatoriamente, de 15 em 15 dias e sempre que o presidente ou a maioria dos elementos que a compõem o determinem.

2 — A direcção nacional só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

§ único. Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participe a maioria qualificada dos membros efectivos.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo redigir-se acta de cada reunião.

§ único. Nos casos previstos no § único do n.º 2 do presente artigo, serão arquivadas cópias existentes das comunicações, devendo nelas constar, obrigatoriamente, uma mensagem escrita do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

Artigo 48.º

Das resoluções e actos da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 49.º

1 — Para obrigar o Sindicato são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma a do presidente e a outra a de um vice-presidente ou a de um secretário ou do tesoureiro.

2 — Para os levantamentos e movimentações de contas bancárias são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção nacional, sendo uma obrigatoriamente a do tesoureiro.

3 — A realização de operações bancárias através de meios e processos electrónicos deve ser autorizada pela direcção nacional, mediante despacho exarado com as assinaturas previstas no presente artigo.

CAPÍTULO XI

Das direcções regionais

Artigo 50.º

As direcções regionais dos Açores e da Madeira têm autonomia administrativa e financeira.

1 — As direcções regionais são compostas por cinco elementos efectivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, e igual número de suplentes, eleitos pelos associados com domicílio profissional na área de cada uma das Regiões Autónomas.

§ único. Nas reuniões das direcções regionais poderão participar, sem direito a voto, os respectivos vice-presidentes da mesa da assembleia geral.

Artigo 51.º

1 — A eleição das direcções regionais é feita em simultâneo com a dos órgãos nacionais, mas em lista separada.

2 — A assembleia regional eleitoral será convocada em simultâneo com a assembleia geral eleitoral, regendo-se pelas disposições relativas à eleição dos órgãos nacionais.

Artigo 52.º

1 — Compete às direcções regionais:

a) A representação no seu âmbito territorial, nomeadamente junto dos governos e autoridades regionais e das empresas de comunicação social, dos associados do Sindicato que exerçam a profissão na respectiva Região Autónoma, em tudo quanto se relacione com os seus interesses específicos;

b) Em geral, organizar, dirigir e dinamizar a actividade sindical no seu âmbito territorial;

c) Dinamizar e promover actividades de formação profissional e animação cultural de interesse para a classe no seu âmbito territorial;

d) Representar os jornalistas do seu âmbito territorial perante os órgãos nacionais do Sindicato;

e) Executar as decisões tomadas pelos órgãos nacionais do Sindicato;

f) Planear, coordenar e gerir os serviços próprios;

g) Elaborar o plano de actividades e orçamento e apresentar o relatório e contas do exercício próprios da sua jurisdição;

h) Promover o apoio individual aos associados do seu âmbito territorial.

2 — Os presidentes das direcções regionais dos Açores e da Madeira poderão participar nas reuniões da direcção nacional como observadores.

Artigo 53.º

1 — Constitui receita das direcções regionais 99% da quotização recolhida na área da respectiva jurisdição.

§ único. As direcções regionais receberão da direcção nacional informação mensal sobre a actualização dos registos de associados da sua área territorial e valor das respectivas quotizações.

2 — À receita referida no número anterior serão deduzidas as despesas assumidas directamente pelo Sindicato, designadamente com instalações, equipamentos, pessoal, segurança social, seguros e comunicações, por acordo entre a direcção nacional e as direcções regionais.

CAPÍTULO XII

Das delegações

Artigo 54.º

A Delegação do Norte abrange todos os associados com domicílio profissional a norte do distrito de Coimbra, incluindo Coimbra, e tem a sua sede no Porto.

§ único. Todas as despesas referentes à manutenção da Delegação do Norte são custeadas pelo Sindicato.

Artigo 55.º

A criação de novas delegações, sua jurisdição territorial e participação nos órgãos nacionais será decidida pela assembleia geral.

Artigo 56.º

A direcção da Delegação do Norte é assegurada por um vice-presidente, um secretário e três vogais da direcção nacional.

Artigo 57.º

O vice-presidente da assembleia geral poderá convocar reuniões da assembleia da Delegação do Norte a pedido da direcção da Delegação ou de um mínimo de 10% dos associados com domicílio profissional na sua área territorial para tratar de assuntos específicos dos respectivos associados.

§ 1.º Os pedidos de convocação de reuniões extraordinárias formulados pelos associados serão sempre apresentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando a ordem dos trabalhos.

§ 2.º É aplicável neste caso o disposto no n.º 5 do artigo 33.º

CAPÍTULO XIII

Dos núcleos

SECÇÃO I

Dos núcleos de actividade profissional

Artigo 58.º

Os associados do Sindicato podem agrupar-se em núcleos de actividade profissional sempre que o seu número o justifique.

Artigo 59.º

Os núcleos não têm direito de representação profissional, estando subordinados à orientação geral do Sindicato e sendo coordenados pela direcção nacional.

SECÇÃO II

Dos núcleos descentralizados de acção sindical

Artigo 60.º

1 — Podem ser criados núcleos descentralizados de acção sindical abrangendo associados em áreas com delimitação territorial a definir em cada caso.

2 — Os núcleos assumem as atribuições e competências das comissões sindicais, funcionando em ligação com as estruturas do Sindicato, sem prejuízo da acção sindical própria dos delegados sindicais.

3 — A criação e delimitação territorial dos núcleos, bem como o número de membros, são aprovadas pelas assembleias regionais, por iniciativa de grupos de associados ou da direcção regional respectiva.

4 — Os membros dos núcleos são eleitos por voto secreto e directo pelos associados por eles abrangidos e recebem mandato expresso da direcção nacional para o exercício das suas competências.

SECÇÃO III

Núcleos de apoio e solidariedade

Artigo 61.º

1 — Para prossecução dos princípios de cooperação e solidariedade internacional e de diálogo com estruturas do ensino e da formação na área do jornalismo e da comunicação social podem ser criados pela direcção nacional núcleos de apoio e solidariedade que congreguem:

- a) Jornalistas estrangeiros deslocados em Portugal;
- b) Estudantes de jornalismo e comunicação social e colaboradores da imprensa do ensino superior;
- c) Investigadores, professores e formadores na área do jornalismo e comunicação social;
- d) Jornalistas portugueses no estrangeiro.

2 — O âmbito, os objectivos e as formas de participação das pessoas referidas no número anterior são definidos em regulamento a aprovar pela direcção nacional.

CAPÍTULO XIV

Dos delegados

SECÇÃO I

Dos delegados sindicais

Artigo 62.º

1 — Os delegados sindicais são associados que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade do Sindicato nas respectivas empresas.

2 — Os delegados sindicais são eleitos em cada redacção por escrutínio directo e secreto.

3 — O número mínimo de delegados sindicais será de um nas empresas com menos de 50 associados, dois nas empresas com 50 a 99 associados e três nas empresas com 100 ou mais associados.

§ único. As redacções com menos de 100 associados podem também, se assim o decidirem, eleger até três delegados, sem prejuízo de ser comunicado às empresas o nome do delegado ou dos delegados aos quais se aplica o regime de protecção previsto na lei.

Artigo 63.º

Compete aos delegados sindicais:

a) Participar em reuniões convocados pela direcção nacional ou pelas direcções regionais e requerer a respectiva convocação;

b) Canalizar para a direcção nacional as propostas de admissão de candidatos a associados;

c) Representar o Sindicato sempre que para tal hajam recebido mandato;

d) Exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção nacional ou pelas direcções regionais;

e) Manter a ligação entre o Sindicato e os jornalistas;

f) Informar obrigatória e imediatamente o Sindicato sobre o não cumprimento dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, das leis e quaisquer violações aos estatutos do Sindicato;

g) Informar obrigatória e imediatamente o Sindicato, nomeadamente o conselho deontológico, sobre eventuais violações à liberdade de imprensa, ao Código Deontológico, ao Estatuto do Jornalista e ao Regulamento da Carteira Profissional;

h) Cooperar com a direcção nacional no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

j) Manter permanente ligação entre o Conselho de Redacção, a direcção nacional e as direcções regionais, o conselho deontológico e demais órgãos do Sindicato.

Artigo 64.º

1 — A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos associados.

2 — A direcção nacional e as direcções regionais do Sindicato assegurarão a regularidade do processo eleitoral.

3 — Não ocorrendo a eleição de delegados sindicais, a direcção nacional pode designar activistas mandatários até que ela se realize.

Artigo 65.º

Os delegados sindicais podem demitir-se ou ser demitidos pelos associados que representam.

SECÇÃO II

Do Conselho de Delegados Sindicais

Artigo 66.º

O Conselho de Delegados Sindicais é composto por todos os delegados e é presidido pelo presidente da direcção nacional ou por quem o substitua.

Artigo 67.º

Compete ao Conselho de Delegados Sindicais:

a) Analisar as propostas da direcção nacional ou de qualquer outro membro do Conselho;

b) Dar parecer sobre as propostas da Direcção no âmbito da contratação colectiva de trabalho;

c) Eleger, sob proposta da Direcção, comissões específicas ou grupos de trabalho.

Artigo 68.º

O Conselho de Delegados Sindicais reúne-se por convocatória do presidente da direcção nacional.

CAPÍTULO XV

Dos meios financeiros

Artigo 69.º

Constituem receitas do Sindicato:

a) O produto das quotas;

b) Os donativos, doações ou legados;

c) O produto da venda de publicações, bens e equipamentos;

d) O produto da prestação de serviços;

e) Os proventos de aplicações financeiras não especulativas;

f) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe venham a ser atribuídas ou que a direcção nacional crie, no âmbito da sua competência.

Artigo 70.º

Os pagamentos e os levantamentos efectuados devem ser suportados em documentos próprios justificativos dos fins a que se destinam os montantes movimentados, assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção nacional ou, sendo o caso, da direcção regional titular da conta movimentada.

CAPÍTULO XVI

Da eleição dos órgãos do Sindicato

Artigo 71.º

Nas assembleias gerais eleitorais apenas podem tomar parte e votar os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 72.º

Os cadernos eleitorais serão elaborados até 40 dias antes da data marcada para as eleições e estarão patentes aos associados até ao fim do prazo para apresentação das candidaturas e durante o acto eleitoral.

Artigo 73.º

Nos 10 dias subsequentes ao prazo referido no artigo anterior, qualquer associado poderá apresentar reclamação dos cadernos eleitorais, que será apreciada pela mesa da assembleia geral no prazo de 5 dias.

Artigo 74.º

As listas serão apresentadas até 20 dias antes das eleições.

Artigo 75.º

A apresentação de listas será feita em carta entregue, contra recibo, nos serviços do Sindicato e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, contendo o nome, número de associado e empresa onde exerce a profissão, ou o local de trabalho se a exercer em regime livre, dos candidatos efectivos e substitutos, discriminando as funções para que cada um é proposto e, ainda, obrigatoriamente, declaração individual de aceitação de candidatura.

Artigo 76.º

Qualquer grupo de associados pode apresentar candidaturas.

Artigo 77.º

A validade das listas será julgada, no prazo de 72 horas, por uma comissão constituída por um elemento de cada lista e pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

Artigo 78.º

O presidente da mesa da assembleia geral divulgará imediatamente as listas dos candidatos através do sítio do Sindicato na Internet e de comunicação, por via electrónica ou postal, a todos os associados.

Artigo 79.º

A secretaria do Sindicato organizará uma relação das candidaturas aceites, nela devendo constar o número de associado de cada candidato, o seu nome completo e a empresa onde exerce a profissão. Esta relação, depois de rubricada pelo presidente da mesa, será presente na assembleia geral e servirá para verificação do acto eleitoral.

Artigo 80.º

As listas serão classificadas por lemas e a cada lema será atribuída uma letra pela comissão prevista no artigo 77.º

§ único. As listas apresentadas por tendências poderão ser identificadas com a designação adoptada pela respectiva corrente de opinião.

Artigo 81.º

1 — Os boletins de voto devem conter unicamente as identificações das listas concorrentes, com espaço reservado para o sinal X, indicativo da opção do votante.

2 — Os boletins de voto devem indicar o órgão a que se destinam, sendo diferenciados pela cor do papel.

Artigo 82.º

1 — Todas as despesas, devidamente comprovadas com documentos, relativas à campanha eleitoral de quaisquer listas deverão ser cobertas pelos fundos do Sindicato, até um limite previamente fixado pelo conselho fiscal mediante proposta da direcção nacional em exercício e tendo em conta o número de candidaturas.

2 — Os órgãos em exercício, à data da realização das eleições, são responsáveis pela igualdade absoluta de serviços a prestar a todas as listas por parte do Sindicato, em especial no que se refere a meios técnicos e disponibilização de documentos.

Artigo 83.º

A assembleia geral para fins eleitorais reunirá até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte ao último ano do triénio do mandato dos órgãos sociais em exercício e será convocada pelo respectivo presidente, através de convocatória publicada na primeira página do sítio do Sindicato na Internet e expedida para os associados por correio electrónico ou via postal, com uma antecedência mínima de 45 dias.

§ único. A assembleia geral ou as assembleias regionais para fins eleitorais serão excepcionalmente convocadas nos oito dias seguintes à demissão de um dos órgãos nacionais ou regionais do Sindicato. A eleição far-se-á apenas para o órgão em causa, tendo em vista completar o seu mandato.

Artigo 84.º

1 — As mesas de voto são presididas por associados mandatados pela mesa da assembleia geral e funcionam na sede nacional, nas sedes da Delegação do Norte e das direcções regionais e nas redacções ou agrupamentos de redacções onde trabalhem mais de 15 associados, por delegação do presidente da mesa da assembleia geral.

§ 1.º Considera-se agrupamento o conjunto de redacções que funcionem no mesmo edifício ou numa localidade.

§ 2.º Não é garantido o funcionamento de assembleias eleitorais de agrupamentos de redacções se não for obtido o consentimento das empresas para o acesso de elementos estranhos às redacções onde as respectivas umas possam ser instaladas.

2 — Nas mesas de voto tem assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

Artigo 85.º

1 — As eleições serão feitas por escrutínio secreto, entregando os votantes presenciais os boletins devidamente dobrados ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu delegado.

2 — É permitido o voto por correspondência ou por meio electrónico, nos termos do artigo 35.º, considerando-se apenas os votos que cheguem à mesa da assembleia geral até ao encerramento da votação.

Artigo 86.º

1 — A contagem de votos é feita por cada uma das mesas de voto, que transmite o resultado do escrutínio à mesa a funcionar na sede nacional, para apuramento global dos resultados.

2 — Feito o apuramento global dos resultados, a mesa da assembleia geral proclamará imediatamente os eleitos, divulgando no sítio do Sindicato na Internet a acta de apuramento.

Artigo 87.º

Consideram-se nulos e não serão contados os boletins em branco e aqueles que não obedecem aos requisitos referidos no artigo 81.º

CAPÍTULO XVII

Do exercício dos cargos electivos

Artigo 88.º

O desempenho dos cargos efectivos do Sindicato é obrigatório.

Artigo 89.º

Qualquer órgão poderá apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral o seu pedido de demissão ou ser colectivamente destituído pela assembleia geral.

§ 1.º No caso de demissão voluntária de qualquer órgão, deve o presidente da mesa da assembleia geral accionar os mecanismos previstos no § único do artigo 83.º

§ 2.º A assembleia geral convocada para a destituição de qualquer órgão só poderá deliberar validamente nos termos do artigo 31.º

Artigo 90.º

Constituem causa de extinção do mandato dos cargos efectivos:

- a) A perda da qualidade de associado do Sindicato;
- b) A passagem a uma das situações que imponha retirada ou suspensão de capacidade eleitoral passiva;
- c) O pedido de demissão, uma vez aceite, e logo que tenham sido empossados os substitutos.

§ único. Os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais devem ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 91.º

1 — Se por extinção dos mandatos dos membros efectivos e suplentes um órgão não tiver quórum para funcionar, ocorrer a destituição da direcção nacional ou das direcções regionais, deverão realizar-se eleições nos termos do § único do artigo 83.º

2 — Até à posse dos novos órgãos sociais, a gestão do Sindicato será assegurada por uma comissão designada pela mesa da assembleia geral imediatamente após a verificação dos factos previstos no número anterior.

CAPÍTULO XVIII

Do fundo de greve e de solidariedade

Artigo 92.º

1 — Existirá um fundo de greve e de solidariedade destinado a apoiar financeiramente as lutas desencadeadas por decisão dos jornalistas para defesa dos seus direitos e interesses, bem como os jornalistas nelas envolvidos.

2 — O regulamento e as formas de financiamento do fundo serão aprovados pela assembleia geral, mediante parecer do conselho fiscal.

3 — Qualquer decisão que implique um aumento, mesmo que temporário, da quotização dos associados terá que ser ratificada pela assembleia geral, em reunião convocada nos termos do artigo 31.º

CAPÍTULO XIX

Do fundo sindical de solidariedade

Artigo 93.º

O Sindicato poderá criar um fundo sindical de solidariedade, cujos objectivos, formas de financiamento e funcionamento terão um regulamento específico, a aprovar pela assembleia geral, segundo proposta da direcção nacional e parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO XX

Da disciplina

Artigo 94.º

As infracções aos presentes estatutos podem determinar a aplicação de penalidades.

Artigo 95.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa, no prazo de 10 dias (que só em casos excepcionais poderá ser prorrogado).

§ 1.º As notificações devem ser feitas por carta registada com aviso de recepção.

§ 2.º Constitui presunção de culpa a falta de resposta ou a não apresentação, no prazo fixado, dos documentos requisitados para averiguação dos factos, salvo se o arguido justificar os motivos da não apresentação dos documentos.

Artigo 96.º

As penalidades aplicáveis são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

Artigo 97.º

Os processos são escritos e instruídos pelo conselho deontológico, ao qual cabe propor a sanção a aplicar.

§ 1.º A sanção proposta será aplicada pela direcção nacional.

§ 2.º O arguido, no prazo de 15 dias após a notificação da sanção, pode recorrer, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral.

CAPÍTULO XXI

Da dissolução e liquidação

Artigo 98.º

1 — A dissolução voluntária do Sindicato só poderá ser decidida em sessão extraordinária da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, nos termos dos artigos 24.º e 34.º dos presentes estatutos.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, bem como o destino dos bens, que não podem ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XXII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 99.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 100.º

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 101.º

Nos primeiros três meses de vigência dos presentes estatutos, a readmissão de associados será feita sem haver lugar a cobrança de quotas em dívida.

Artigo 102.º

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 19 de Maio de 2009, nos termos do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22/2009, a fl. 122 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação dos Industriais do Bacalhau Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 29 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e objectivos

Artigo 1.º

Denominação, sede e duração

1 — É constituída, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação denominada Associação dos Industriais do Bacalhau.

2 — Esta associação tem a sua origem histórica na Associação dos Industriais de Bacalhau, fundada em 1993, resultando da alteração dos respectivos estatutos.

3 — A Associação tem âmbito nacional e a sua sede na Avenida dos Bacalhoeiros, 290, 2.º, esquerdo, 3830-553 Gafanha da Nazaré.

4 — Por deliberação da direcção, poderá a Associação deslocar a sede dentro do mesmo concelho ou para concelho limítrofe e criar, transferir ou encerrar sucursais, delegações ou quaisquer outras formas de representação tanto em Portugal como no estrangeiro.

Artigo 2.º

Objectivos

1 — A Associação dos Industriais do Bacalhau é uma associação de empregadores, que tem como objectivo a promoção e desenvolvimento da actividade industrial do bacalhau e defesa e promoção dos interesses empresariais do sector, não podendo dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou, de qualquer modo, intervir no mercado, sem prejuízo da possibilidade de prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados ou criar instituições para esse efeito.

2 — A Associação representará os seus associados e assegurará a sua representação em todos os organismos,

públicos ou privados, que, por lei ou convite, lhe seja atribuída.

Artigo 3.º

Atribuições

A fim de prosseguir os seus objectivos, a associação propõe-se, designadamente, a:

a) Representar o conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Dinamizar a actividade associativa e incrementar o espírito de solidariedade e apoio entre os associados;

c) Estudar a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição e dos preços de custo de colocação dos produtos no mercado;

d) Promover estudos, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente no domínio da contratação colectiva de trabalho;

e) Contribuir para o desenvolvimento dos seus associados, designadamente incentivando-os e apoiando-os na reestruturação das suas actividades e na criação de novas unidades empresarias, tendo em vista um correcto ordenamento económico e a defesa dos interesses do sector;

f) Organizar e manter serviços de interesse para os seus associados, prestando adequada informação, apoio técnico e de consultadoria, designadamente na área de formação;

g) Intensificar a colaboração entre os seus associados e outras associações, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que desenvolvam trabalho na mesma área ou cuja actividade interesse ao desenvolvimento do sector industrial do bacalhau, promovendo a divulgação de iniciativas;

h) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades, nacionais ou estrangeiras, e representar perante estas os seus associados com vista a encontrar as melhores soluções para problemas económicos, financeiros, sociais e fiscais do sector da indústria do bacalhau, nomeadamente participando na definição da política de crédito, de quotas e contingentes e tudo o mais que se relacione com o desenvolvimento geral da actividade industrial do bacalhau;

i) Colaborar activamente com a Administração Pública em todos os casos em que a sua colaboração seja solicitada ou proposta;

j) Filiar-se em associações, federações, uniões, confederações ou organismos congéneres nacionais ou cooperar com associações ou organizações patronais internacionais, de acordo com as necessidades de realização dos seus objectivos;

l) Estudar e propor a definição de normas de acesso à actividade da indústria do bacalhau, respectivas condições de trabalho, higiene e segurança, horários de funcionamento dos estabelecimentos da actividade, bem como esquemas de comercialização dos produtos;

m) Contribuir para a divulgação da indústria de transformação de bacalhau e desenvolver a colocação deste produto no mercado interno e ou externo;

n) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria de segurança social;

o) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;

p) Desenvolver uma acção contínua destinada a incrementar o progresso técnico e económico da indústria do bacalhau, elaborando, nomeadamente, estudos e projectos de investigação relacionados com a actividade industrial do bacalhau, divulgando aos seus associados a evolução tecnológica e novas oportunidades de negócio no País e no estrangeiro;

q) Estudar e defender os interesses das empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

r) Promover o regular exercício da actividade industrial do bacalhau e protegê-la contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses ou do seu bom-nome;

s) Defender e promover uma política aduaneira que proteja eficazmente as indústrias do sector relativamente aos industriais de outros países, designadamente não comunitários;

t) Promover a divulgação, investigação e desenvolvimento da indústria da transformação do bacalhau e, em particular, dos seus associados, nomeadamente através de encontros, feiras, certames, conferências, seminários, sessões de formação e quaisquer outras manifestações, por iniciativa própria ou em parceria, com vista à partilha de informação e ao alargamento do debate sobre aspectos críticos relacionados com a actividade industrial do bacalhau;

u) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para a actividade industrial do bacalhau;

v) Organizar e manter organizado um cadastro dos associados obtendo dos mesmos as informações necessárias e úteis ao uso da associação;

x) Difundir e divulgar a actividade desenvolvida pela associação;

z) Organizar todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade;

aa) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

ab) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Associados

1 — A associação é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias: efectivos e honorários.

2 — São associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou representem no território nacional a actividade industrial da transformação de bacalhau e que preencham as condições estabelecidas no artigo 5.º, n.º 1.

3 — São associados honorários aqueles que, pelos relevantes serviços prestados à Associação, sejam como tal reconhecidos em assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 5.º

Aquisição e perda da qualidade de associado

1 — Adquirem a categoria de associado efectivo as pessoas singulares ou colectivas que, satisfazendo o disposto no n.º 2 do artigo 4.º, o requeiram e sejam aceites como tal pela direcção.

2 — O pedido para a admissão de associado envolve a plena adesão aos estatutos e regulamentos da Associação, bem como às deliberações dos órgãos associativos.

3 — As pessoas colectivas que solicitem a sua admissão deverão instruir com cópia dos respectivos estatutos.

4 — No caso de rejeição da proposta, esta deverá ser devidamente fundamentada e as razões dessa decisão deverão ser comunicadas por escrito, quer ao candidato, quer aos proponentes.

5 — Perdem a respectiva categoria os associados que:

a) Voluntariamente comuniquem, por carta registada com aviso de recepção, à direcção a sua vontade de se exonerarem, com a antecedência mínima de 90 dias;

b) Tenham cessado a actividade ou tenham sido declarados em estado de falência ou insolvência;

c) Tenham em débito quotas referentes a quatro períodos, ou quaisquer outros débitos de valor equivalente e não os liquidem no prazo de 30 dias após serem notificados para o efeito, pela direcção, através de carta registada com aviso de recepção;

d) Sofram a sanção disciplinar da perda da qualidade de associados.

6 — Compete à direcção, uma vez cumpridos os requisitos aplicáveis dos presentes estatutos, declarar a perda de qualidade de associado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea c) do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos, acrescidos dos respectivos juros legais e da multa que vier a ser determinada.

7 — No caso da alínea a) do n.º 5, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas e as referentes aos seis meses seguintes ao da comunicação da demissão.

8 — Em caso de exclusão por motivo do não pagamento das quotas, o associado não fica eximido da regularização dos valores vencidos, ficando ainda obrigado a pagar à associação, a título de penalidade, o valor equivalente às quotizações de um ano, penalidade essa justificada pela necessidade de a Associação estar dotada em cada momento dos meios financeiros suficientes para fazer face a compromissos assumidos durante o período em que o associado excluído fazia parte da Associação.

9 — Considera-se na plenitude de direitos o associado que, não estando abrangido por suspensão de direitos, tenha em dia as suas quotas.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — São direitos de todos os associados:

a) Assistir e participar em todas as iniciativas da Associação;

b) Exercer, no quadro interno da Associação, a plena liberdade de opinião e iniciativa;

c) Participar nas assembleias gerais.

2 — São direitos dos associados efectivos:

a) Solicitar a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 14.º;

b) Eleger e serem eleitos para qualquer cargo da Associação, ressalvados os impedimentos previstos nestes estatutos;

c) Discutir e votar sobre todos os assuntos que se tratem na assembleia geral;

d) Subscrever listas de candidatos aos órgãos da Associação;

e) Utilizar e beneficiar dos serviços e acções de apoio e assistência promovidas pela Associação, nas condições que forem estabelecidas;

f) Promover a apresentação, discussão e deliberação de questões relacionadas com as suas actividades e conformes aos objectivos da Associação;

g) Fazer-se representar pela Associação em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

h) Assistir a encontros, feiras, certames, conferências, seminários, sessões de formação e quaisquer outras manifestações promovidas pela Associação em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

i) Ser nomeados, pela direcção, nas condições determinadas, para qualquer comissão ou representação;

j) Beneficiar dos fundos constituídos pela Associação, nos termos em que vierem a ser regulamentados;

l) Gozar de todos os benefícios e garantias que lhes conferem os presentes estatutos, bem como aqueles que vierem a ser criados.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados efectivos:

a) Promover o desenvolvimento e garantir o prestígio da Associação;

b) Contribuir activamente para a realização dos objectivos estatutários;

c) Aceitar e exercer gratuitamente, com zelo e eficácia, os cargos da Associação para que tenham sido eleitos ou nomeados, salvo escusa justificada;

d) Desempenhar diligentemente as missões que lhes forem confiadas pelos órgãos competentes da Associação ou por delegação destes;

e) Comparecer às reuniões da assembleia geral e às dos órgãos de que façam parte;

f) Contribuir financeiramente para a manutenção da Associação, nomeadamente mediante o pagamento pontual de uma jóia de admissão e de quotas;

g) Facilitar a elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação ou para a economia em geral;

h) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias, as alterações dos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras que interfiram na sua posição perante a associação;

i) Cumprir os estatutos e as disposições legais e regulamentares, bem como as deliberações dos vários órgãos associativos.

2 — O associado que faltar ao pagamento da quota periódica será, de imediato, suspenso do gozo dos seus direitos estatutários, salvo casos excepcionais, deliberados pela direcção, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 5 do artigo 5.º

3 — O valor da jóia, não reembolsável, e da quota anual a satisfazer pelos associados, bem como a forma do seu pagamento, será fixada pela direcção.

Artigo 8.º

Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar:

a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º dos presentes estatutos;

b) A violação intencional dos estatutos ou regulamentos da associação e o não cumprimento das obrigações associativas por eles impostas;

c) A prática de actos desonrosos ou em detrimento da indústria transformadora de bacalhau ou, por qualquer forma prejudiciais ao sector económico em que se inserem.

2 — Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares e propor à assembleia geral a aplicação das sanções a que se refere o n.º 4.

3 — O arguido dispõe sempre do prazo de 20 dias, contado da notificação dos factos de que é acusado, a qual se fará por carta registada com aviso de recepção, para apresentar a sua defesa.

4 — Por violação dos deveres estatutários, podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Multa até ao montante do dobro da quotização anual;
- c) Suspensão de direitos;
- d) Perda de qualidade de associado.

5 — A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados, nomeadamente os actos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1.

6 — O associado excluído não retém quaisquer direitos sobre o património social, sendo obrigado ao pagamento da sua quotização respeitante ao ano em curso à data da exclusão.

7 — A sanção prevista na alínea b) do n.º 4 é cumulável com as demais previstas nesse mesmo número.

CAPÍTULO III

Da estrutura organizativa

Artigo 9.º

Estrutura organizativa

1 — À estrutura organizativa da Associação corresponde:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 10.º

Eleição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos trienalmente pela assembleia geral da Associação, mediante listas propostas pela direcção ou por um grupo de, pelo menos, 10% dos associados e implica, para os proponentes, a obrigação de serem apresentadas para todos os órgãos associativos a eleger.

2 — As eleições efectuar-se-ão na primeira reunião ordinária da assembleia geral que se realizar no ano seguinte ao triénio de cada mandato, sendo os eleitos empossados, desde logo, pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3 — As listas devem ser entregues na sede da Associação, até oito dias antes da data aprezada para a assembleia geral, dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhadas do respectivo programa, no caso de pessoa colectiva, esta designará a individualidade que a representará até final do triénio no exercício do cargo a que se propõe, a qual não poderá ser substituída sem consentimento da maioria dos membros do respectivo órgão associativo.

4 — O associado colectivo responde solidariamente com a pessoa designada pelos actos desta.

5 — Poderão fazer parte de qualquer órgão associativo individualidades que em seu nome ou em representação de uma pessoa colectiva sejam cidadãos portugueses ou nacionais de países da Comunidade Europeia, no pleno gozo dos seus direitos civis.

6 — Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão da Associação, não podendo o associado singular eleito acumular funções de representação de associado colectivo.

7 — No caso do número de vacaturas de qualquer órgão associativo o reduzir a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao final do mandato efectuar-se-á dentro dos 60 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

8 — O presidente da mesa assembleia geral deve remeter a identidade dos membros da direcção, bem como a cópia da assembleia geral que os elegeu, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição.

9 — Anualmente e até ao dia 31 de Janeiro, a associação enviará ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social a indicação do número de associados e do número de trabalhadores ao seu serviço na actividade representada.

Artigo 11.º

Destituição

1 — Os membros dos órgãos associativos, individualmente ou em conjunto, bem como os seus representantes, podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, caso ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções, a prática de actos que sejam causa de exclusão de associado ou a condenação definitiva por crime.

2 — A destituição só poderá ter lugar por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para a apreciação da gravidade do motivo, necessitando, para ser válida, de obter o voto favorável de, pelos menos, três quartos dos associados presentes.

3 — Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros de um órgão associativo, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos, até à realização de novas eleições.

4 — Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia geral designará, de imediato, uma comissão administrativa, composta por três elementos, à qual competirá a gestão corrente da Associação até à realização de novas eleições.

Artigo 12.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados em plenitude de direitos.

2 — A assembleia geral é presidida por uma mesa com a seguinte constituição: um presidente e um vice-presidente.

3 — Sem prejuízo de outras atribuições ou competências que lhe forem atribuídas por lei, é da competência da assembleia geral:

a) Eleger trienalmente a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção e destituir os seus membros antes de findos os respectivos mandatos, ocorrendo causa justificativa;

b) Decidir, em sede de recurso, sobre a recusa da aquisição da qualidade de associado;

c) Aprovar o plano anual de acção da direcção;

d) Definir as linhas gerais da política associativa;

e) Apreciar e votar o relatório, o balanço e as contas anuais da direcção e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar as propostas, pareceres ou votos que lhe sejam submetidos;

g) Deliberar a dissolução e liquidação da Associação;

h) Elaborar regulamentos internos;

i) Aprovar as alterações aos estatutos;

j) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos estatutos e não sejam da competência de outros órgãos;

l) Aplicar, sob proposta de direcção, sanções disciplinares aos associados.

4 — Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;

b) Assinar as actas com o vice-presidente e o secretário;

c) Empossar os associados nos cargos associativos para que tenham sido eleitos;

d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

5 — Compete ao vice-presidente da mesa substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 13.º

Assembleia geral ordinária

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano para apreciar e votar o relatório de actividades, o balanço e as contas da direcção e o pa-

recer do conselho fiscal relativos ao ano anterior, aprovar o plano anual de acção elaborado pela direcção e ainda eleger os órgãos associativos nos anos que essa eleição tiver de ser efectuada.

2 — Na sua reunião ordinária, a assembleia poderá ainda ocupar-se de quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos, desde que constem da ordem de trabalhos.

3 — As assembleias gerais ordinárias são convocadas pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 14.º

Assembleia geral extraordinária

A assembleia geral reúne extraordinariamente por convocação do seu presidente, quando este o julgue necessário ou sempre que a respectiva convocação seja solicitada ao presidente da mesa, pela direcção, pelo conselho fiscal, em matéria da competência deste ou de, pelo menos, um quarto da totalidade dos associados no gozo dos seus direitos estatutários, devendo o respectivo requerimento indicar concretamente o objectivo da reunião.

Artigo 15.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral considera-se regularmente constituída, achando-se presente, no local, dia e hora indicados na convocatória, pelo menos metade dos associados.

2 — Não estando presente, à hora indicada na convocatória, aquele número de associados, a assembleia considerar-se-á regularmente constituída trinta minutos depois, qualquer que seja o número de presenças.

Artigo 16.º

Convocatórias da assembleia geral

1 — A assembleia geral será convocada pelo presidente ou vice-presidente da mesa por meio de aviso postal, telefax ou por via electrónica (*e-mail*), expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias, no qual se indicarão o dia, hora e local de reunião e a respectiva ordem de trabalhos, salvo as reuniões em que se verifiquem actos eleitorais ou sejam propostas de alterações dos estatutos, para as quais a antecedência mínima é de 30 dias.

2 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados presentes ou representados concordarem com o aditamento e desde que os presentes representem, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados.

Artigo 17.º

Deliberação da assembleia geral

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou devidamente representados, salvo nos casos em que os estatutos ou a lei prevejam maioria diversa.

2 — São tomadas por maioria qualificada de três quartos dos sócios as seguintes deliberações:

a) Alterações aos estatutos;

b) Destituição de membros dos órgãos associativos;

d) Dissolução da Associação.

6 — A cada associado corresponde um voto.

7 — Os associados poderão mandar outros associados para o efeito de os representar na assembleia geral e para nela votar, mediante carta dirigida à mesa da assembleia. A referida carta terá de identificar claramente o mandante, o mandatário e a reunião da assembleia a que se destina o mandato.

Artigo 18.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação e de superior orientação da sua actividade.

2 — A direcção é constituída por um número ímpar de três ou cinco associados, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e vogais.

3 — A falta injustificada de qualquer membro eleito da direcção a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas no decurso do mesmo ano associativo implica a vacatura do respectivo cargo.

4 — A direcção poderá constituir uma comissão executiva, por simples deliberação, na qual definirá a respectiva composição, competência e funcionamento e que incluirá o presidente da direcção.

5 — A direcção poderá criar, por simples regulamento, o cargo de secretário-geral, se o julgar conveniente, e proceder ao seu preenchimento após prévio parecer favorável da assembleia geral.

6 — A direcção dispõe de plenos poderes para assegurar a representação e a gerência social, competindo-lhe em particular:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, activa e passivamente, por si ou através de seus delegados;

b) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação de acordo com as linhas traçadas pela assembleia geral;

c) Elaborar o plano anual de actividades;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que julgue convenientes;

f) Elaborar o relatório, balanço e contas do exercício do ano anterior e submetê-lo à apreciação, acompanhado do parecer do conselho fiscal;

g) Estruturar a organização interna da Associação;

h) Elaborar e aprovar os regulamentos internos da Associação;

i) Definir as regras e critérios para a determinação do valor e periodicidade das jónias e quotas a pagar pelos associados, bem como das contribuições extraordinárias que se mostrarem necessárias face ao plano de actividades;

j) Admitir e dispensar pessoal a título permanente ou eventual e contratar a prestação de serviços de quaisquer pessoas ou organizações cuja colaboração repute necessária;

l) Constituir conselhos, comissões ou grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, para desenvolver estudos e projectos e outras actividades que entender por convenientes, convidar para neles participar associados ou pessoas individuais ou colectivas exteriores à Associação, definir-lhes objectivos e atribuições e aprovar os respectivos regulamentos;

m) Organizar ou promover todas as actividades que se mostrem convenientes para a prossecução dos objectivos da Associação;

n) Manter informados os associados da actividade da Associação;

o) Animar o intercâmbio entre os diferentes associados;

p) Instaurar processos disciplinares aos associados e propor à assembleia geral a aplicação das sanções previstas nos estatutos;

q) Conferir mandatos a associados, seus representados ou quaisquer outras pessoas ou entidades, para representação em juízo ou fora dele e para assegurar a conveniente realização dos fins da Associação;

r) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

s) Assegurar a gestão permanente da Associação e a orientação da sua actividade;

t) Discutir, aceitar, cumprir e fazer cumprir os acordos celebrados entre a Associação e terceiras pessoas ou entidades;

u) Administrar e gerir os fundos da Associação;

v) Aceitar subsídios, doações, heranças, legados e participações;

x) Integrar a Associação em associações, federações, uniões, confederações ou organismos congéneres nacionais, bem como estabelecer protocolos de cooperação de qualquer natureza com outras organizações empresariais, sociais ou económicas;

z) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para a actividade industrial do bacalhau;

aa) Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;

ab) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;

ac) Todas as tarefas que como tal lhe forem entregues e ainda assegurar a articulação das diversas actividades da Associação, além do mais que nestes estatutos lhe esteja ou venha a estar especialmente cometido;

ad) Praticar, em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da Associação e ao desenvolvimento da indústria transformadora do bacalhau.

7 — Compete especialmente ao presidente da direcção:

a) Coordenar a actividade da direcção e convocar as respectivas reuniões;

b) Velar pelo regular cumprimento dos estatutos e pelo funcionamento dos órgãos da Associação;

c) Assegurar as relações com o Governo e a Administração Pública;

d) Resolver assuntos de carácter urgente, que serão presentes na primeira reunião da direcção para ratificação;

e) Exercer voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos nos estatutos.

8 — O presidente da direcção pode delegar no vice-presidente parte da competência que lhe é atribuída, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

9 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

10 — As reuniões da direcção, que terão lugar, pelo menos, uma vez por mês, são convocadas pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros.

11 — A direcção delibera validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

12 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

13 — Às reuniões da direcção podem assistir, por direito próprio mas sem direito a voto deliberativo, o presidente da mesa da assembleia geral e os membros do conselho fiscal.

14 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas ou executadas que contrariem disposições legais, os estatutos ou os regulamentos da Associação.

15 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 19.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente, um secretário e um relator.

2 — Compete ao conselho fiscal:

a) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

b) Dar parecer sobre o relatório, balanço e contas anuais da direcção;

c) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

d) Examinar, sempre que o entenda por conveniente, a escrita da Associação e fiscalizar os actos de administração financeira;

e) Dar parecer sobre a alienação ou aquisição de bens imóveis pela Associação, assim como sobre empréstimos a contrair;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

g) Assistir, sempre que o entenda, às reuniões da direcção e dar parecer sobre qualquer consulta que por aquela lhe seja apresentada;

h) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que o julgar necessário;

i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos.

3 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

4 — Às reuniões do conselho fiscal podem assistir, por direito próprio mas sem direito a voto deliberativo, o presidente da mesa da assembleia geral e os membros da direcção.

5 — Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Exercer todas as demais competências que lhe sejam atribuídas, nos termos dos estatutos ou dos regulamentos.

CAPÍTULO IV

Do património da Associação

Artigo 20.º

Receitas e património da Associação

1 — Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias, quotas, multas e outras contribuições pagas pelos associados;

b) Os rendimentos dos fundos capitalizados e de quaisquer bens próprios;

c) Quaisquer outros benefícios, subsídios, doações, heranças, legados e participações que lhe sejam atribuídos;

d) A receita de publicações, cursos, seminários e quaisquer outras actividades da Associação;

e) O pagamento de serviços prestados pela Associação no âmbito das suas actividades estatutárias.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 21.º

Representações e forma de obrigar a Associação

1 — A Associação é representada activa e passivamente, em juízo, e fora dele, pelo presidente da direcção e, em caso de ausência ou impedimento deste, pelo vice-presidente, e no caso de ausência ou impedimento de ambos, por qualquer membro da direcção designado para o efeito.

2 — Para obrigar a Associação, em todos os actos e contratos, é necessária e suficiente a assinatura de dois membros da direcção, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do presidente.

3 — Para actos de mero expediente é bastante a assinatura de um membro da direcção.

4 — A direcção pode delegar em funcionários qualificados actos de vinculação, através de procuração genérica ou específica para cada caso, em que conste expressamente a competência delegada.

5 — A direcção, sem necessidade de procuração, pode delegar em funcionários qualificados poderes para a prática de actos de expediente corrente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

6 — O exercício de cargos em qualquer órgão da Associação é obrigatório e não remunerado.

Artigo 22.º

Ano associativo

O ano associativo coincide com o ano civil.

Artigo 23.º

Regulamentos internos

Compete à direcção a aprovação de regulamentos internos contendo as especificações consideradas necessárias à regulamentação dos presentes estatutos.

Artigo 24.º

Dissolução

1 — A deliberação de dissolução da Associação requer o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — É da exclusiva competência da assembleia geral que for convocada para se ocupar da dissolução da Associação a nomeação de uma comissão liquidatária que passará a representar a Associação em todos os actos exigidos pela liquidação.

3 — Em caso de dissolução da Associação, a assembleia geral regulará o destino dos bens existentes, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos associados.

Artigo 25.º

Alterações estatutárias

As alterações de estatutos carecem de maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, com antecedência não inferior a 30 dias, estando sujeitas a registo e publicação, sendo o respectivo requerimento assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta da respectiva assembleia geral.

Artigo 26.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução dos presentes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Registados em 13 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23/2009, a fl. 89 do livro n.º 2.

Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, que passa a denominar-se Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral de 16 de Abril de 2009.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e sede

1 — A Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria, adiante designada por APIO, sem fins lucrativos, teve a sua origem no Grémio dos Industriais de Ourivesaria do Sul, fundado em 1941, entretanto transformado em Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, em 1975, e rege-se pelos presentes estatutos.

2 — A APIO tem a sua sede em Lisboa.

3 — Poderão ser criadas delegações e sucursais em qualquer ponto do País, por simples deliberação da direcção.

Artigo 2.º

Objectivo

1 — A APIO tem como objectivo a defesa e promoção das actividades do sector de ourivesaria que representa e, em particular, dos seus associados, a nível nacional e internacional.

2 — Para boa execução do seu objecto, a APIO deverá, nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento de actividades e serviços, nomeadamente, de promoção de negócios e in-

vestimentos, de certificação, de informação e de apoio técnico;

b) Promover a formação profissional e ensino técnico-profissional e superior;

c) Representar os legítimos direitos e interesses das entidades que representa, junto do poder central e local;

d) Colaborar com a Administração Pública, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros, bem como com outras entidades que promovam o desenvolvimento do sector da ourivesaria em Portugal e no exterior;

e) Organizar e manter actualizado o cadastro das entidades associadas e outros elementos necessários ou convenientes à existência e fins da APIO;

f) Combater, pelos meios lícitos ao seu alcance, todas as formas de concorrência desleal e o exercício da actividade representada com infracção dos preceitos legais ou regulamentares;

g) Criar ou promover a criação de organizações ou serviços de interesse comum;

h) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 3.º

Insignias

A APIO tem como insígnia a figura do Santo Eloy.

Artigo 4.º

Duração

A APIO é constituída por tempo indeterminado e o ano social corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Categorias

1 — Podem ser membros da APIO:

a) As pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que no território nacional exerçam, directa ou indirectamente, a indústria de ourivesaria e actividades conexas ou complementares;

b) Instituições ou outros organismos que, não prosseguindo fins lucrativos e não tendo natureza política, exerçam a sua actividade em domínios que, directa ou indirectamente, se prendam ou influenciem a actividade do sector representada pela APIO.

2 — Os associados integram duas categorias: honorários e efectivos:

a) São sócios honorários os que, tendo prestado relevantes serviços ao sector da ourivesaria ou à APIO, mereçam tal distinção, a conferir pela assembleia geral, sob proposta da direcção;

b) São sócios efectivos os que, podendo participar na vida interna da instituição através dos seus diferentes órgãos, contribuem financeiramente para esta, pela forma estabelecida nos presentes estatutos.

Artigo 6.º

Admissão

1 — A admissão de associados é da competência da direcção.

2 — O valor das quotas será fixado pela assembleia geral, podendo ser revisto anualmente, mediante proposta da direcção.

3 — As quotas são pagas mensalmente, trimestralmente, quadrimestralmente, semestralmente ou anualmente, mediante opção de cada sócio, considerando-se vencidas a partir do primeiro dia do período a que respeitem.

Artigo 7.º

Exclusão

1 — Perdem a qualidade de associados da APIO aqueles que:

- a) Apresentem, por escrito a sua demissão;
- b) Tenham cometido qualquer acto lesivo da actividade empresarial ou agido, directa ou indirectamente, de forma grave e culposa, em contradição com a letra e ou o espírito dos presentes estatutos;
- c) Cessem a sua actividade.

2 — Compete à direcção declarar a perda da qualidade de sócio, cabendo recurso da respectiva deliberação para a assembleia geral.

3 — A exclusão implica a perda de todos os direitos sociais e das quotas ou outras prestações com que o sócio tenha contribuído para a APIO.

4 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1, o sócio, ao comunicar a sua decisão, deverá pagar as contribuições vencidas até à data da comunicação.

5 — Nos restantes casos de perda de qualidade, o sócio perde o direito ao património social.

Artigo 8.º

Suspensão e readmissão

1 — Podem ser suspensos dos seus direitos os associados que não paguem as suas quotas no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.

2 — A situação de suspensão será comunicada ao sócio remisso, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo-lhe fixado o prazo de seis meses para regularizar o seu débito ou justificar a falta de pagamento.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, na falta de regularização do débito ou de justificação de falta, poderá o sócio ser de imediato excluído.

4 — Compete à direcção deliberar sobre a aceitação da justificação ou exclusão do sócio.

5 — O sócio excluído nos termos do presente artigo poderá ser readmitido decorrido o prazo de um ano e desde que tenha procedido ao integral pagamento dos débitos existentes à data da exclusão.

Artigo 9.º

Direitos

Os associados da APIO têm direito a:

- a) Frequentar as instalações da APIO nas condições que forem estipuladas;

b) Assistir a todas as manifestações que a APIO promova e nelas participar activamente nos termos e condições de especial vantagem que, para o efeito, venham a ser oferecidas aos sócios;

c) Usufruir de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência da APIO e das actividades por esta prosseguidas;

d) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

e) Assistir às reuniões de assembleia geral, participando nos trabalhos e votações que nelas houver lugar;

f) Recorrer, nos termos destes estatutos, da aplicação de sanções que considerem indevidas.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos associados:

a) Contribuir por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da APIO;

b) Servir os cargos para que foram eleitos, nos termos dos estatutos, salvo manifesta impossibilidade;

c) Pagar atempadamente as suas contribuições para a APIO;

d) Respeitar as deliberações tomadas pela assembleia geral e demais órgãos sociais, nos termos da lei e dos estatutos;

e) Indicar e manter actualizada a designação do seu representante na Associação, o qual será necessariamente um administrador ou gerente;

f) Prestar as informações que, não tendo carácter reservado, lhes sejam solicitadas para a prossecução dos objectos sociais.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos da APIO:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 12.º

Eleições e disposições gerais

1 — Os órgãos sociais da APIO são eleitos por sufrágio directo e universal pelos associados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Os mandatos têm a duração de três anos, podem ser renováveis e são exercidos sem remuneração.

3 — A assembleia eleitoral será fixada pelo presidente da mesa com uma antecedência mínima de 20 dias.

4 — As candidaturas serão apresentadas na sede da APIO, no prazo mínimo de 10 dias antes da assembleia eleitoral, subscritas pelo menos por 12 associados elegíveis e no pleno gozo dos seus direitos, podendo a direcção cessante propor listas de candidatas.

5 — As candidaturas serão afixadas na sede nos oito dias anteriores ao da eleição.

6 — As candidaturas serão aparentemente iguais, a votação será por escrutínio secreto e a eleição por maioria simples dos votos.

7 — Nenhum associado pode estar representado, no mesmo mandato, em mais do que um órgão electivo.

8 — O presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos associados eleitos mediante auto que mandará lavrar.

9 — Quando a mesa ou qualquer dos restantes corpos electivos da APIO se encontre reduzido a menos de metade da sua composição normal, designará a assembleia, logo que possível, os membros que passarão a integrar o respectivo órgão.

10 — Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direcção, designará a assembleia uma comissão directiva que assumirá a gestão da APIO e promoverá eleições no prazo máximo de seis meses.

11 — A destituição dos membros de um ou mais órgãos cabe à assembleia geral, sob proposta de pelo menos 20 % dos associados, devendo a assembleia estabelecer a forma adequada do exercício das atribuições dos respectivos órgãos até novas eleições.

CAPÍTULO IV

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Definição e convocatórias

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — As assembleias gerais são ordinárias ou extraordinárias.

3 — A convocação de qualquer assembleia geral será feita por meio de afixação da convocatória na sede da APIO e por envio de carta, correio electrónico, fax ou outro meio que a lei venha a prever, com a antecedência mínima de oito dias.

4 — Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

5 — Para alteração dos estatutos, bem como para fusão ou dissolução da Associação é obrigatória a convocação com a antecedência mínima de 30 dias e, no primeiro caso, a distribuição do projecto respectivo, com a mesma antecedência.

Artigo 14.º

Deliberações

1 — Nas assembleias gerais, os associados no pleno gozo dos seus direitos deverão inscrever-se no livro de presenças, apresentando quando exigido o cartão de associado e o comprovativo da última quota paga.

2 — A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus membros.

3 — Em segunda convocação poderá deliberar trinta minutos depois da hora fixada para a primeira, seja qual for o número de associados presentes.

4 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes e representados.

5 — As deliberações relativas à eleição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria simples dos votos presentes ou representados.

6 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes ou representados.

7 — As deliberações sobre a dissolução da APIO requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.

8 — O presidente da assembleia poderá exercer o voto de qualidade em caso de empate numa votação.

Artigo 15.º

Procurações

1 — Os associados podem fazer-se representar na assembleia geral por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa.

2 — É permitido o voto por correspondência, o qual para efeito de eleições, só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada, em sobrescrito fechado, com indicação exterior do nome e número de sócio votante;

b) Esse sobrescrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa, com assinatura devidamente reconhecida ou abonada pela direcção ou pela autoridade administrativa.

Artigo 16.º

Reuniões ordinárias

A assembleia geral ordinária reúne até 31 de Março:

a) Anualmente, a fim de:

i) Apreciar, discutir e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal respeitantes à gestão do ano anterior;

ii) Apreciar, discutir e votar o plano de actividades e o orçamento propostos pela direcção para o ano em curso;

iii) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos indicados na respectiva convocatória;

b) De três em três anos, para eleger os órgãos sociais da APIO previstos no artigo 11.º

Artigo 17.º

Reuniões extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne extraordinariamente por convocação do seu presidente, quando:

a) Este o julgue necessário;

b) A direcção, a mesa ou o conselho fiscal o solicitem por escrito, indicando os assuntos a tratar;

c) Pelo menos 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos o solicitem por escrito, indicando os assuntos a tratar.

2 — Neste último caso, a reunião só poderá efectuar-se se estiver presente pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 18.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral compõe-se de:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente, que substitui aquele nos seus impedimentos;
- c) Um secretário, ao qual compete apoiar o presidente na condução e organização dos trabalhos.

2 — Na falta do presidente e do vice-presidente, os associados presentes escolherão de entre si aquele que assumirá a presidência.

3 — Na falta do secretário, o presidente escolhe de entre os presentes o associado que assume essas funções.

CAPÍTULO VI

Da direcção

Artigo 19.º

Composição

1 — A direcção compõe-se de três ou cinco membros, conforme lista proposta em sede de eleições, e de três suplentes assim distribuídos:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro; e
- d) No caso da composição prevista ser de cinco membros, dois vogais.

2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e, por sua vez, os suplentes substituem qualquer dos membros efectivos, em moldes a combinar entre os mesmos, no caso de falta ou impedimento prolongado destes.

Artigo 20.º

Reuniões

1 — A direcção reúne mensalmente e sempre que necessário, por convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de dois membros, deliberando validamente com a presença da maioria dos seus elementos.

2 — As deliberações da direcção são aprovadas por maioria simples, tendo o presidente, ou o vice-presidente na falta daquele, além do seu voto, o voto de qualidade.

3 — As deliberações deverão ser registadas em acta a lavrar em livro próprio assinadas por todos os presentes.

Artigo 21.º

Competência genérica e representação

1 — A direcção dispõe dos mais amplos poderes para assegurar a representação e a execução dos objectivos sociais.

2 — Compete à direcção, em particular:

- a) Representar a APIO em juízo ou fora dele;

- b) Dar completa execução às deliberações da assembleia geral;

- c) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da APIO, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços com a adequada gestão de pessoal, incluindo admissões, demissões, e exercício do poder patronal em geral;

- d) Submeter à apreciação da assembleia geral a proposta de alteração do valor de jóia e das quotas, de admissão de sócios honorários e outras que considere convenientes;

- e) Admitir ou recusar a admissão de sócios efectivos e deliberar sobre a sua exclusão;

- f) Elaborar, anualmente, um plano de actividades e um orçamento;

- g) Elaborar o relatório e contas anuais a submeter, juntamente com o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;

- h) Nomear comissões técnicas nos termos dos presentes estatutos;

- i) Exercer as demais funções que lhe estejam cometidas nos termos dos estatutos e das disposições legais aplicáveis.

3 — A direcção poderá delegar em quem julgar conveniente parte das suas atribuições.

4 — Os directores, pelas obrigações tomadas em observância da lei, dos estatutos e dos regulamentos, não contraem qualquer responsabilidade pessoal, tendo porém responsabilidade solidária perante a APIO pela execução do mandato que lhes foi confiado e para com terceiros em caso de violação dos estatutos e regulamentos.

5 — A APIO obriga-se validamente pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, devendo, sempre que se trate de actos de gestão financeira, intervir e assinar o tesoureiro.

6 — Para a prática de actos de mero expediente, é necessária e bastante a assinatura de um dos membros da direcção ou de um funcionário qualificado da APIO, a quem, para o efeito tenham sido conferidos os necessários poderes exarados em acta da direcção.

7 — A direcção pode constituir ou nomear procuradores, fixando-lhes os poderes e duração dos respectivos contratos de representação.

Artigo 22.º

Competência específica

1 — Ao presidente compete especialmente:

- a) Representar a APIO em actos oficiais ou propor à direcção quem o substitua;
- b) Abrir e encerrar os livros da competência da direcção;
- c) Assinar com o tesoureiro todos os mapas anuais da contabilidade.

2 — Ao vice-presidente compete auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

3 — Ao tesoureiro compete especialmente:

- a) Dirigir a contabilidade da APIO e assinar a documentação contabilística;
- b) Fazer arrecadar as receitas e pagar as despesas autorizadas pela direcção;

c) Apresentar uma proposta de orçamento anual, um balancete trimestral e as contas anuais.

Artigo 23.º

Secretariado

1 — Subordinado directamente à direcção, funciona um secretariado, ao qual compete coordenar todos os serviços da APIO e dar apoio aos órgãos sociais, nos termos do respectivo regulamento.

2 — Este secretariado será chefiado por um secretário-geral designado pela direcção, com funções remuneradas.

CAPÍTULO VII

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um relator.

2 — Compete aos membros do conselho fiscal escolher de entre si os cargos que ocuparão.

Artigo 25.º

Competência

Ao conselho fiscal competem as seguintes funções:

- a) Verificação da contabilidade, controle orçamental e conferência de valores e os actos de gestão financeira da APIO;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas elaborados pela direcção;
- c) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o considere necessário;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá, uma vez em cada quadri-mestre por convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a ou a pedido dos presidentes da mesa de assembleia geral ou da direcção.

2 — As deliberações deverão ser registadas em acta a lavrar em livro próprio e serão aprovadas por maioria, exercendo o presidente, ou o vice-presidente na falta daquele, o voto de qualidade.

3 — O conselho fiscal comparecerá nas reuniões da direcção quando por esta solicitado e ou quando algum assunto no âmbito das suas funções, justificar a sua presença.

CAPÍTULO VIII

Das comissões técnicas

Artigo 27.º

Das comissões técnicas

1 — Para a coadjuvar no desempenho das respectivas funções, e com o fim de atingir os objectivos da APIO, poderá a direcção criar, como órgão de carácter consultivo, comissões técnicas.

2 — As comissões técnicas poderão ser constituídas por quaisquer sócios, incluindo membros dos órgãos sociais, que se tenham distinguido em virtude das suas qualificações ou conhecimentos especiais nas matérias alvo de estudo da respectiva comissão.

3 — Cada comissão integrará um número máximo de cinco membros designados pela direcção que, igualmente, nomeará o respectivo presidente.

4 — As comissões técnicas reunirão sempre que for considerado conveniente, mediante convocatória do respectivo presidente ou do presidente da direcção.

CAPÍTULO IX

Disposições financeiras

Artigo 28.º

Disposições financeiras

1 — Constituem o fundo social a totalidade das contas de reservas, assim aprovadas em assembleia geral.

2 — Constituem receitas da APIO:

- a) As quotas e outras contribuições pagas pelos sócios;
- b) As taxas fixadas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou participação nas despesas emergentes das suas realizações;
- c) Os rendimentos dos seus bens próprios;
- d) As doações ou legados que lhe sejam atribuídos;
- e) Os subsídios ou outros apoios que lhe sejam concedidos por pessoas de direito privado ou público;
- f) Quaisquer outras receitas legítimas.

3 — As despesas da APIO são as que provierem dos actos de gestão, tendo em consideração o plano de actividades e o orçamento anual.

CAPÍTULO X

Da jóia e quotas

Artigo 29.º

Jóia, quotas, taxas e multas

1 — Os associados pagam as quotas e jóias, que forem fixadas pela assembleia geral.

2 — A direcção deverá aprovar um regulamento de multas, donde conste o regime de penalização a aplicar aos associados que não paguem, ou não paguem atempadamente as suas quotizações, sem prejuízo do regime da respectiva responsabilidade disciplinar.

3 — As multas a aplicar pelo não pagamento ou atraso no pagamento das quotas terão como valor mínimo 5 %

das quotas em atraso e como valor máximo 50 % do valor das quotas em atraso, cabendo à direcção desenvolver este regime sancionatório, graduando as multas a aplicar em função dos valores em dívidas e o tempo de mora no seu pagamento.

CAPÍTULO XI

Das distinções honoríficas

Artigo 30.º

Enumeração

Os que prestarem à APIO quaisquer serviços que mereçam especial reconhecimento terão direito a ser designados como associado honorário, bem como às seguintes distinções:

a) Louvor, atribuído pela direcção ou pela assembleia geral a todos aqueles que, em representação da APIO, a tenham dignificado;

b) Medalha especial, atribuída pela direcção ou pela assembleia geral a todos aqueles que tenham prestado relevantes serviços para APIO.

CAPÍTULO XII

Da dissolução e liquidação

Artigo 31.º

Dissolução e liquidação

1 — A APIO só pode dissolver-se quando a assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e contando com a presença da maioria dos membros eleitos para os corpos sociais, assim o deliberar nos termos dos estatutos.

2 — A assembleia geral que delibere a dissolução da APIO, deliberará sobre a forma e prazo da liquidação, bem como sobre o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

3 — Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária que passará a representar a instituição em todos os actos exigidos para a liquidação.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Artigo 32.º

Casos omissos

No omissos regularão as disposições previstas na lei.

Artigo 33.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, aprovados na assembleia geral de 16 de Abril de 2009, entram em vigor a partir da data da respectiva publicação oficial e da afixação na sede da APIO.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Artigo 34.º

Disposições transitórias

1 — O mandato de todos os titulares dos órgãos sociais cessa na data de aprovação dos presentes estatutos, mantendo-se todavia os mesmos em funções até à eleição dos novos titulares.

2 — Para a primeira eleição a realizar nos termos dos presentes estatutos poderão ser eleitos quaisquer sócios, mesmo que façam parte dos órgãos sociais imediatamente anteriores.

Registados em 19 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 89 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa de Empresas de Diversões Eleição em 15 de Fevereiro de 2008 para mandato de dois anos

Direcção

Fernandes Pereira & Filhos, L.^{da}, representada por Luís Paulo Pereira Fernandes, presidente.

Júlio da Rocha & Brito, L.^{da}, representada por Júlio de Jesus Moreira Rocha, vice-presidente.

José Antunes Silva Tagaio, secretário.

Jacinto & Martins, S. A., representada por António Jacinto Martins Pereira, tesoureiro.

António Manuel Felício, vogal.

JOIPOLIS, L.^{da}, representada por Amaro Silva Leitão, vogal.

Paulo Barata Diversões, L.^{da}, representada por Paulo Rui Henriques Barata, vogal.

ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Eleição em 13 de Julho de 2007 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Manuel Fulgêncio Tarré, empresa: GEL-PEIXE — Alimentos Congelados, S. A.

Vice-presidentes:

Francisco Lopes Mendes, empresa: Fábrica de Alimentos Guadiana, L.^{da}

Jorge Dias Carlos, empresa: Actividades Hoteleiras Tório, L.^{da}

Tesoureiro — João Pontes, empresa: MATUTANO — Sociedade de Produtos Alimentares, S. A.

Vogais:

Mário Gonçalves, empresa: REALBOLO, L.^{da}

Sofia Barbosa, empresa: Bakemark Portugal — Produtos de Padaria e Pastelaria, S. A.

Luís Salgado, empresa: SALGADUS — Indústria e Comércio de Produtos Alimentares, S. A.

Suplente — José Carvalheiro Machado, empresa: Marcarico, S. A.

AOP — Associação Marítima e Portuária Eleição em 25 de Março de 2009 para mandato de três anos

Direcção

Presidente — Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Vice-presidentes:

Engenheiro Eduardo Pimentel, em representação da SADOPOINT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro Luís Francisco Menano Figueiredo, em representação da Empresa de Tráfego e Estiva, S. A.

Engenheiro António Salvador Neves de Carvalho, em representação da PORTSINES — Terminal Multipurpose de Sines, S. A.

Vogais:

Engenheiro Porfírio Brás Gomes, em representação da TERSADO — Terminais Portuários do Sado, S. A.

Fernando Manuel Goinhas Duarte, em representação da SeteShipping — Transportes Internacionais, S. A.

Engenheiro Paulo Manuel do Sameiro de Moutinho Neves, em representação da SADOPOINT — Terminal Marítimo do Sado, S. A.

Engenheiro José Fernando Marques da Cunha, em representação da SETULSET — Empresa de Trabalho Portuário-Setúbal, L.^{da}

Vogal e tesoureiro — Dr. António Emanuel Borges de Andrade, em representação da SETEFRETE — Sociedade de Tráfego e Cargas, S. A.

APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção contra Incêndio — Eleição em 22 de Abril de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — ERTECNA — Empresa de Revestimentos Técnicos, L.da, contribuinte n.º 502268328, representada por Rui Manuel de Jesus Soreto, portador do bilhete de identidade n.º 5557014/3, de 16 de Agosto de 2000, SIC Lisboa.

Vice-presidentes:

Star — Sistemas de Segurança, S. A., contribuinte n.º 506927288, representada por Francisco José Mateus Melita, portador do bilhete de identidade n.º 6253600/1, de 25 de Fevereiro de 2003, SIC Lisboa.

TECOMPART — Compartimentação e Gestão de Acessos, L.da, contribuinte n.º 502187368, representada por Cândido José Dias Torres Teles, portador do bilhete de identidade n.º 2336204/9, de 17 de Fevereiro de 1997, SIC Lisboa.

Director efectivo — LPG Portugal — Sistemas de Protecção contra Incêndio, L.da, contribuinte n.º 503537659, representada por Pedro Manuel Tavares Pequito Valente, portador do bilhete de identidade n.º 6993508/4, de 14 de Maio de 2002, SIC Lisboa.

Directores suplentes:

EXPRESSOFOGO — Comércio de Material de Combate a Incêndios, L.da, contribuinte n.º 506429776, representada por Carlos José Oliveira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 6276331/8, de 15 de Março de 2006, SIC Lisboa.

SIEMENS, S. A., contribuinte n.º 500247480, representada por Rui Manuel da Costa Gramunha Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 6940935, de 15 de Janeiro de 2001, SIC Lisboa.

APECOPSA — Associação de Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas de Setúbal e Alentejo — Eleição em 31 de Março de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Simplício Joaquim Guerra Piteira — Palmela.

Vice-presidente — Francisco António Pola Saragoça — Seixal.

Secretário — Manuel Francisco Ramalho Mira — Almada.

Tesoureiro — Hugo Botelho — Barreiro.

Vogal — José Batista Anselmo — Sesimbra.

Suplente:

Vogal — Eduardo Ângelo Henriques Gomes — Alameda.

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção — Eleição em 24 de Março de 2009, para mandato de dois anos

Direcção

Presidente — Afonso Manuel Salema Vilhena de Coutinho Caldeira.

Vice-presidentes:

Vasco Paulo Henriques Ferreira.
Manuel Hígino de Azevedo Ribeiro.

Tesoureiro — João de Oliveira Mina.
Vogais:

Manuel Teixeira Monteiro.
Jorge Manuel Henriques de Medeiros Greno.
António Racha Cubaixo.

Substitutos:

Carlos Manuel Duarte Simões.
Augusto Armando de Araújo Moreira.
José Ângelo de Sousa Teixeira.

Associação Comercial e Industrial da Bairrada ACIB — Eleição em 24 de Março de 2009 para o mandato de três anos

Direcção-Geral

Presidente — EQUIARGUE, L.^{da}, representada por Emília Abrantes.

Vice-presidentes:

VIMARTINS, L.^{da}, representada por João Pires.
SERICÉRTIMA, L.^{da}, representada por Miguel Paraíso Actividades Hoteleiras, representada por Óscar Damaya.

Tesoureiro — Santos & Cruz, L.^{da}, representada por Rui Santos.

Vogais:

Médicertima Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, representada por Henrique Resende.

INCOGRA, L.^{da}, representada por Clementina.
Maria América & Filhos, L.^{da}, representada por Maria América.

SOLINAR, L.^{da}, representada por Armindo Silva.

Suplentes:

Armazéns Lino, representada por Adelino Cardoso.
Quinta do Ortigão, representada por Pedro Alegre.
Ginoflorista, representada por Carla Fernandes.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da SNA Europe (Industries), S. A. — Eleição em 6 de Abril de 2009 para o mandato de dois anos

José Manuel Oliveira da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 5983058, de 20 de Abril de 1999, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

Marta Isabel Azevedo Paixão Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 9129628, de 12 de Fevereiro

de 2004, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

Manuel da Silva Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 1655320, de 11 de Fevereiro de 2000, passado pelo arquivo de identificação do Porto.

Registados em 13 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 137 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A.
Eleição nos dias 10, 11 e 12
de Dezembro de 2007 para o mandato de 2008-2009**

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 Adelino Augusto Cândido Alves foi substituído por José Manuel Marinheiro Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 6583696, de 2 de Novembro de 2000, de Lisboa.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

**SIMLIS — Saneamento Integrado
dos Municípios do Lis, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa, SIMLIS — Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 13 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Vimos por este meio informar que, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, irá realizar-se o acto eleitoral para a eleição do representante dos trabalhadores para a higiene e segurança no trabalho no dia 20 de Outubro de 2009 na ETAR de Olhalvas, sita em São Romão, Leiria.»

(Seguindo-se as assinaturas de 10 colaboradores.)

PAVICENTRO — Pré-Fabricação, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa PAVICENTRO — Pré-Fabricação, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção de eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, na PAVICENTRO — Pré-Fabricação, S. A., cujo acto eleitoral será a 18 de Setembro de 2009.»

(Seguem-se 93 assinaturas.)