

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

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que 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 Junho de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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 Heroísmo;

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

11 de Junho de 2008. — (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 27 de Junho de 2008, a fl. 9 do livro n.º 11, com o n.º 152/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a uma empresa e a 20 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

CAPÍTULO II

Actividade sindical e da comissão de trabalhadores

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 —

3 —

Cláusula 6.^a

Comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na lei.

2 —

3 —

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 26.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- 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 companheiros de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalhoCláusula 47.^a**Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 52.^a**Definição e âmbito**

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a € 12,50 em relação ao seu vencimento base.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 58.^a**Feriados**

1 — Os feriados obrigatórios são:

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

2 — São para todos os efeitos considerados feriados para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

Cláusula 59.^a**Férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar 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 do disposto na lei.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalhoCláusula 80.^a**Direitos do pai**

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

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.^a, 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.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 89.^a

Remissão para a lei do contrato de trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

ANEXO III

Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório	1 047
II	Ajudante de despachante I Chefe de divisão Programador de informática Tesoureiro	1 007
III	Chefe de secção Guarda-livros	856
IV	Ajudante de despachante II Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Fiel de armazém Secretário Subchefe de secção	789
V	Caixa Operador de computador Primeiro escriturário Prospector de vendas	704
VI	Ajudante de despachante III Motorista Segundo-escriturário	643
VII	Cobrador Empregado de serviços externos	535
VIII	Telefonista Terceiro-escriturário	507
IX	Contínuo Estagiário Servente de armazém	451

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
X	Paquete	430
XI	Trabalhador de limpeza	426

Lisboa, 18 de Março de 2008.

Pela Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}:

Rui Pereira Pato, sócio gerente.

José Augusto da Silva Pato, sócio gerente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e 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;

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

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

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

Amadeu de Jesus Pinto, presidente da comissão fiscalizadora de contas e mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vitor Manuel Pereira Martins, membro da direcção.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, membro da direcção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a uma empresa e a 20 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

6 — A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

7 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo de empresa.

9 — Este AE mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical e da comissão de trabalhadores

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões, sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Representantes sindicais

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da empresa.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará de crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 5.ª

Comunicação à empresa

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

Cláusula 6.ª

Comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na lei.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

a) Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

b) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

c) Ser informada e dar parecer sempre que a empresa proceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.

Cláusula 7.ª

Garantias dos representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de nove horas por mês para o exercício das respectivas funções.

Cláusula 8.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, quando possível, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da empresa ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores têm sempre direito a reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical ou, no caso de estas não existirem, pelo delegado sindical.

Cláusula 9.^a

Comunicação das reuniões

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

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

Cláusula 10.^a

Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 11.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no local de trabalho, em sítio apropriado e reservado pela entidade patronal para o efeito, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os delegados sindicais têm livre acesso a todas as dependências onde se encontrem a trabalhar associados do seu sindicato.

Cláusula 12.^a

Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — As comissões sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da empresa ou por um seu representante, em princípio dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da empresa ou seu representante, em princípio, devem ser anunciados aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 3 da cláusula 6.^a, bem como o estabelecido na cláusula 7.^a, respectivamente.

Cláusula 13.^a

Deveres de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhadas dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.^a

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 16.^a

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo 1 é de 16 anos, excepto para os telefonistas e cobradores, que será de 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legalmente exigidas.

3 — O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato já exerçam a profissão.

4 — Todas as despesas inerentes à obtenção da certificação do funcionário serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 60 dias.

2 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

3 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

5 — Quando qualquer profissional transitar de entidade patronal para outra da qual a primeira seja associada eco-

nómica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

Cláusula 18.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, incluindo a antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior, 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 efeito do n.º 2, deverá a nova entidade, 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 da exploração do estabelecimento.

5 — Em qualquer caso, deverá ser remetido imediatamente ao trabalhador, em duplicado, documento autenticado pela entidade patronal garantindo a manutenção de todas as regalias.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a

Cláusula 20.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, por período superior a 120 dias, dá também origem a mudança de categoria.

Cláusula 21.^a

Obrigatoriedade de exercício efectivo e permanente das funções

Só podem ser incluídos no quadro do pessoal individuais que desempenhem de forma efectiva e permanente as funções próprias das categorias em que estão enquadrados.

Cláusula 22.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

Cláusula 23.^a

Substituições temporárias

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

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de quatro meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

Cláusula 24.^a

Formação profissional

1 — A empresa providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas, quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 25.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;
- b) Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;
- e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;
- h) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- i) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;

j) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem.

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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 companheiros de trabalho;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

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

h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;

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

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

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

h) Cumprir e fazer cumprir as instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as mudanças de residência e, facultativamente, o estado civil e o currículo escolar ou académico.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam ou venham a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas e trinta minutos.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

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

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores, ORT.

3 — A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 31.^a

Intervalo de descanso

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

Cláusula 32.^a

Serviço permanente

Todos os serviços que, pela sua natureza, sejam permanentes serão prestados em regime de turnos rotativos.

Considera-se serviço permanente aquele que, pela sua natureza, tem de ser prestado, normalmente, durante as vinte e quatro horas ininterruptas de cada dia.

Cláusula 33.^a

Duração do turno

1 — A duração de cada turno não poderá exceder oito horas.

2 — No decurso destas oito horas os trabalhadores que compuserem o turno terão direito a uma hora para tomar uma refeição, no momento em que, de acordo com as necessidades do serviço, os trabalhadores considerem oportuno.

3 — Será da conta da entidade patronal a despesa efectuada com a refeição referida no número anterior.

Cláusula 34.^a

Rotação dos turnos

O trabalhador componente de qualquer dos turnos passará automaticamente ao turno seguinte depois de cinco dias de serviço.

Cláusula 35.^a

Período de descanso — Serviço permanente

Os trabalhadores que efectuem serviço permanente têm direito no final de cada turno a dois dias de folga.

Não se consideram como períodos de descanso os dias em que o trabalhador entrar ou sair do serviço, qualquer que seja o turno, excepto se a alteração ao horário de trabalho for no interesse do próprio trabalhador.

Cláusula 36.^a

Tolerância de ponto

Haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, podendo este limite ser excedido, quando devidamente justificado.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só podem ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados.

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração, calculada no valor de 50% da sua remuneração base.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

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

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

Cláusula 40.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

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

Cláusula 41.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 39.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) O número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 40.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 40.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

Cláusula 42.^a

Remunerações do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 100, se o trabalho for diurno;
- b) 150, se o trabalho for nocturno.

2 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual da refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

3 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário de transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a fórmula $RHT = (RM \times 12) : (52 \times N)$, sendo RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 43.^a

Remuneração por turnos

As entidades patronais que tenham serviço permanente efectuado por turnos são obrigadas a pagar aos seus trabalhadores que preencham os 1.º e 3.º turnos de cada dia um acréscimo de, respectivamente, 50% e 30% sobre a remuneração base durante o tempo que efectuem esse serviço.

Cláusula 44.^a

Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, feriados ou equiparados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo acordo bilateral em contrário, tendo direito a uma remuneração que não poderá ser inferior à correspondente a um dia de trabalho suplementar, ainda que não atinja esse período de tempo.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue por mais de quatro horas ou termine depois das 2 horas do dia seguinte, o trabalhador fica automaticamente dispensado do serviço nesse dia e não poderá voltar a efectuar trabalho nocturno antes do decurso de dois dias.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

Cláusula 47.^a

Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista na lei

Cláusula 48.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 49.^a

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

Cláusula 51.^a

Deslocações

Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;

b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;

c) Transporte adequado;

d) Os trabalhadores que não possam regressar à sua residência no mesmo dia terão direito, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a um subsídio correspondente a uma hora e trinta minutos de trabalho suplementar, sobre a retribuição que lhes seja devida;

e) O tempo gasto nas viagens, tanto de ida como de regresso, será pago como se de trabalho efectivo se tratasse, considerando-se como hora completa a que exceder quinze minutos.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Definição e âmbito

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a € 12,50 em relação ao seu vencimento base.

Cláusula 53.^a

Local e forma de pagamento

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual à sua retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 10 de Dezembro de cada ano.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a empresa pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Os trabalhadores doentes, com baixa devidamente comprovada, na data do vencimento deste subsídio, manterão o direito ao mesmo se o tempo de doença for inferior a 60 dias; sendo superior, receberão proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

7 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

Cláusula 55.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 3 % da remuneração do nível V da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva, salvo quando esta exceda a soma do vencimento base acrescido das diuturnidades vencidas.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VIII da tabela de remunerações mínimas constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, pago no final do mês a que respeita.

2 — Em cada ano, o subsídio será igual ao valor limite que vier a ser fixado para efeitos de isenção fiscal.

3 — O subsídio de refeição não será obrigatório nos dias em que a entidade patronal suporte directamente o custo da respectiva refeição.

4 — O subsídio de refeição não acresce aos subsídios de férias e de Natal, nem entrará no cálculo de qualquer outra retribuição devida ao trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 58.^a

Ferriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro; 1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;
- c) Quaisquer outros dias em que estejam encerrados os serviços aduaneiros.

3 — A empresa concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

Cláusula 59.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 23 dias úteis, a gozar 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 do disposto na lei.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

4 — No ano da sua admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, podendo os dias de férias a que tem direito ser gozados até ao final do 1.º semestre do ano subsequente.

5 — O trabalhador contratado a termo cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo do trabalho prestado.

6 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 1 de Março do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 60.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

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 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

Cláusula 61.^a

Alteração do período de férias

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — Se, depois de fixado o período de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, em valor nunca inferior a 50 % da totalidade do subsídio de férias, salvo se tiver havido acordo por escrito do trabalhador na referida alteração.

Cláusula 62.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

Cláusula 63.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo de empresa, 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 64.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável, e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência

serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 66.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrs, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Pelo tempo necessário ao exercício da actividade decorrente das funções exercidas pelo trabalhador na qualidade de dirigente de associações sindicais e instituições de segurança social, de delegado sindical ou membro das comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Por parto da mulher, o pai tem direito até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados;
- g) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Pelo tempo necessário ao desempenho de missões de representação nacional;
- i) Sete horas e trinta minutos mensais para tratar de assuntos particulares;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 66.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, as que excedam 15 dias por ano civil, no caso de a pessoa assistida ser menor de 12 anos ou ter idade superior a 70 anos, ou 5 dias por ano civil, no caso de qualquer

outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Cláusula 68.^a

Comunicação das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à empresa logo que possível e pela via mais expedita.

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

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

5 — Exceptua-se do número anterior as faltas por motivo de doença passageira que não excedam um dia e desde que não ultrapassem o limite máximo de três faltas anuais.

Cláusula 69.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência ao serviço, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês de acordo com a fórmula $Rm/30$, sendo Rm a remuneração mensal ilíquida e 30 o número de dias.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção

de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela empresa ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à empresa, tendo por base as normas legais.

Cláusula 73.^a

Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 74.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

Formas de cessação do contrato

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 empresa a título de justa causa;
- 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 entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas da cessação do contrato e seus efeitos, aplica-se o regime geral em vigor.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequada ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 77.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, e cursos de formação profissional, beneficiando dos seguintes direitos:

- a) Redução do seu horário semanal até seis horas, se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;

b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;

c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;

d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro dias por disciplina;

e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

Cláusula 78.^a

Licença de maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

Cláusula 79.^a

Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer 1 ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

Cláusula 80.^a

Direitos do pai

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

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.^a, 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.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO XII

Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 82.^a

Exames e inspeções médicas

1 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico de trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 83.^a

Incapacidade permanente ou parcial

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas; se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa a incapacidade, for inferior à retribuição líquida auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença. Caso a reconversão não seja possível, será paga pela entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a entidade patronal pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84.^a

Morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge sobrevivente, filhos menores ou dependentes, além da retribuição do mês em que se verifique o falecimento, outro mês de retribuição a título de subsídio.

2 — Este pagamento será efectuado dentro do prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 85.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — As entidades patronais concederão aos trabalhadores complementos de subsídio de doença que cubram a diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a remuneração que lhes caberia se ao serviço estivessem, por um período máximo de nove meses, observando-se posteriormente o regime decorrente do regulamento da segurança social.

2 — Quando o trabalhador não tiver direito ao subsídio de doença atribuído pela segurança social, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a totalidade da retribuição líquida, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a empresa pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 86.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento, por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, o calendário e o regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

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

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depósito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 87.^a

Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente dimi-

nuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 88.^a

Princípio de favorabilidade

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

Cláusula 89.^a

Remissão para a lei do contrato de trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE susceptíveis de o serem será feito em sede do regime jurídico do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais (m/f) e definição de funções

Ajudante de despachante oficial. — Auxilia o despachante oficial nos actos referentes às declarações e à tramitação aduaneira, dentro ou fora das alfândegas.

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 vendas ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa.

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

Cobrador. — Procede fora do escritório a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a

correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; nota em estenografia, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Fiel de armazém. — Assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando as entradas e saídas do mesmo.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Superintende os serviços de contabilidade e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Neste caso, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Motorista. — Conduz uma viatura e zela pela sua boa conservação.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe os programas; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; estabelece instruções para 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.

Prospecção de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características de mercado a que se destina e, de acordo com as tabelas em vigor na empresa, apresenta as respectivas propostas.

Secretário. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa,

o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de armazém. — Executa as ordens dadas pelo fiel de armazém, nos seus serviços específicos, e cuida do arrumo das mercadorias.

Subchefe de secção/escriturário principal. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e substitui-o nos seus impedimentos.

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.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

Trabalhador de limpeza. — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos.

ANEXO II

Acessos

1 — O ingresso nas profissões de ajudante de despachante, escriturário e operador de computador pode ser precedido de estágio.

2 — Logo que complete um ano de estágio, o trabalhador ingressará no nível mais baixo da categoria profissional para que estagiou.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário, logo que completarem dois anos de permanência naquelas categorias, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

4 — O ajudante de despachante III, logo que complete dois anos de permanência na categoria, ingressa automaticamente na categoria profissional imediatamente superior.

5 — O acesso a ajudante de despachante I far-se-á mediante o desempenho profissional do trabalhador, tendo em vista a sua capacidade técnica na execução plena das declarações aduaneiras, assim como na análise da legislação comunitária, Pauta Aduaneira Comum, política agrícola comum e impostos especiais de consumo.

6 — Os ajudantes de despachante presentemente ao serviço, serão reclassificados de acordo com a sua antiguidade na categoria.

7 — Os praticantes de despachante presentemente ao serviço serão reclassificados em ajudante de despachante III, desde que tenham mais de um ano de antiguidade na categoria.

ANEXO III

Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório	1 047
II	Ajudante de despachante I Chefe de divisão Programador de informática Tesoureiro	1 007

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
III	Chefe de secção Guarda-livros	856
IV	Ajudante de despachante II Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Fiel de armazém Secretário Subchefe de secção	789
V	Caixa Operador de computador Primeiro escriturário Prospector de vendas	704
VI	Ajudante de despachante III Motorista Segundo-escriturário	643
VII	Cobrador Empregado de serviços externos	535
VIII	Telefonista Terceiro-escriturário	507
IX	Contínuo Estagiário Servente de armazém	451
X	Paquete	430
XI	Trabalhador de limpeza	426

Lisboa, 18 de Março de 2008.

Pela Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}:

Rui Pereira Pato, sócio gerente.

José Augusto da Silva Pato, sócio gerente.

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

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

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

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

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

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

Amadeu de Jesus Pinto, presidente da comissão fiscalizadora de contas e mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vitor Manuel Pereira Martins, membro da direcção.

Álvaro Manuel Pereira de Meneses, membro da direcção.

Depositado em 27 de Junho de 2008, a fl. 9 do livro n.º 11, com o n.º 153/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.