

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 13,44

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 29	P. 3263-3390	8-AGOSTO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3265
Organizações do trabalho	3359
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal 3265

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global 3266
- CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global 3283
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3306
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial 3344
- AE entre a Assoc. dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global 3346

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração 3359
- FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração 3374

II — Direcção:	
— FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	3381
— SIPESP — Sind. Nacional dos Professores e Investigadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo	3381
— Sind. Independente dos Médicos	3381

III — Corpos gerentes:

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração	3382
— Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Navios — Nulidade parcial	3385

II — Direcção:

— ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve	3386
— ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel	3386
— Assoc. Comercial e Industrial da Póvoa de Varzim	3387
— Assoc. Comercial e Industrial de Santo Tirso	3387
— APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução	3387

III — Corpos gerentes:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

II — Identificação:

III — Eleições:

— Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.	3388
— Eugster & Frismag, L. ^{da}	3388

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

I — Convocatórias:

II — Eleição de representantes:

— Eugster & Frismag, L. ^{da}	3389
— F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.	3389
— SOVENA — Comércio e Ind. de Produtos Alimentares, S. A.	3390
— Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. — Rectificação	3390

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes 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 21, de 8 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Julho de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes 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 21, de 8 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de cordoaria, redes e sacaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores filiados ou não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão em virtude da convenção anterior datar de 1998 e de ter havido uma reestruturação total das profissões e categorias e alteração do número de níveis de retribuição. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que no sector de actividade da convenção existem 3886 trabalhadores, excluído o residual (que inclui o ignorado), dos quais 2836 trabalhadores a tempo completo. Foi, ainda, possível apurar em relação a uma única profissão (redeiro), com

109 trabalhadores a tempo completo, que a retribuição média efectiva destes trabalhadores, actualizada com base nos aumentos médios das convenções publicadas em 2004 e 2005, é inferior à convencional em 1,84%.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como a remuneração por trabalho suplementar e a retribuição dos trabalhadores nas grandes deslocações. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem o efeito de, no plano social, uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes 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 21, de 8 de Junho de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de cordoaria, redes e sacaria e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos representados pela Federação outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global.

A presente revisão substitui a convenção para a indústria de bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros

produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 15820) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, nove empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

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

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2006.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve ouvir previamente os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores, que têm o prazo de 10 dias cada um, a contar da data da recepção da consulta, para se pronunciarem.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

- a) Regulamento interno ou conjunto de normas que o substituam;

- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 — Em qualquer caso é sempre garantida pela totalidade ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência convencionado por escrito, excepto quando a rescisão partir do trabalhador, caso em que só há direito à remuneração correspondente ao período efectivamente decorrido.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídios de férias e de Natal, qualquer fracção do mês contará sempre como um mês completo.

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre

suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a e os serralheiros mecânicos de 2.^a ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10.^a

Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 11.^a

Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,78, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é 1/12 por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

Cláusula 13.^a

13.º mês para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 5,78, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas nos cinco dias, e o seu início não será antes das 7 horas, podendo, com o acordo do trabalhador e ouvido o sindicato, esse início ser a partir das 6 horas.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira.

4 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo de trabalho, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados e com o parecer favorável do sindicato.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável do sindicato.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

3 — 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 em falta.

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

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze

minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

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

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

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — 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.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — 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 des-

canso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

9 — 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.

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^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 atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um

período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 21.^a

Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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.

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 5,78, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^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, fixando-as entre 1 de

Mai e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 25.^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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

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

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não pre-

judica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27.^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 da antiguidade.

Cláusula 28.^a

Efeitos de 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 caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade

patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

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

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, 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 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Feriados

1 — São obrigatoriamente feriadados:

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

25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao dia 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:
 - i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;
 - ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;
 - iii) Aplica-se o disposto na alínea i) ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 36.^a, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;

- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) A prática do *lock-out*;
 - j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção da segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;
- b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;
- c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;
- d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
 - i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 - ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;
- e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou 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 sua segurança ou saúde;

- f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.^a

Protecção no despedimento

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

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de tra-

balho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40% da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60% da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a

promoção de saúde dos trabalhadores, definidos nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

- a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;
- h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspeção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;
- k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspeção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomea-

damente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macacos, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, confor-
ma a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

2-A — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para a segurança social devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^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, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador

tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução

de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional

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

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, 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 ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções

Cláusula 75.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 76.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados é resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Chefe de linha/técnico de fabrico. — É o trabalhador, com bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases (pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento).

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, mantém todas as máquinas e ou equipamentos sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos de máquinas ou equipamentos. Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

Nível III

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Operador de máquinas de 1.^a — É o trabalhador que conduz máquinas, sendo responsável pelo seu bom funcionamento e limpeza do local de trabalho. Para tal, são-lhe exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Oficial electricista de 1.^a — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Serralheiro mecânico de 1.^a — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens

à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.^a, tendo responsabilidade na operação corrente de máquinas de empacotamento e na mudança de bobines; realiza operações de afinação corrente de máquinas de empacotamento.

Nível IV

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica manobras e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Operador de máquinas de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.^a no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.^a

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Serralheiro mecânico de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Oficial electricista de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

Nível V

Empregado de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1.^a — É o trabalhador com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza do seu local de trabalho.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.^a, executando as tarefas menos especializadas.

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

ANEXO II
Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	892
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	814
III	Analista Operador de máquinas de 1. ^a Fiel de armazém Oficial de electricista de 1. ^a Motorista Serralheiro mecânico de 1. ^a Controlador de qualidade	673,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	609,50
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	545
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	521,50
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	489,50

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2006.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:
Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
Francisco Martins Cavaco, mandatário.

Declaração

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

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, 21 de Junho de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 27 de Julho de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o n.º 167/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, adiante designado por convenção ou CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal são os serviços no âmbito da publicidade e comunicação representadas pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 80 empresas e cerca de 2327 trabalhadores.

3 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

3 — A denúncia é feita por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência prevista nos n.ºs 1 e 2, através do envio às demais partes de carta, registada com aviso de recepção, acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta, devendo as negociações decorrer dentro das regras da boa fé, da lealdade contratual e da dinâmica do processo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

2 — A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e a melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — O 9.º ano de escolaridade ou equivalente e os 16 anos de idade constituem o mínimo exigível para a admissão na profissão, sem prejuízo do disposto no anexo I.

4 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Carteira profissional, quando exigível;
- c) Categoria, classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

5 — No acto de admissão, e sempre que existam, devem ser facultados ao trabalhador os regulamentos específicos em vigor na empresa.

6 — Salvo acordo em contrário, a entidade empregadora que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, a classe, o escalão ou o grau por este adquiridos ao serviço de empresas abrangidas por este CCT.

7 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção, e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% do capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das profissões ou categorias profissionais constantes do anexo II desta convenção de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sem prejuízo do respectivo enquadramento profissional e remuneratório adstrito a cada uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 5.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria superior ou, ainda, a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda um nível remuneratório superior.

2 — As condições de acesso específicas da carreira profissional para as várias profissões são objecto do anexo I.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade empregadora

1 — São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com as normas aplicáveis;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

- e) Passar certificados aos trabalhadores, quando por estes solicitados, após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição, podendo o certificado conter quaisquer outras referências no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe adequada formação profissional;
- h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com o zelo e a diligência devidos;
- g) Guardar segredo profissional sobre assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de actividade produtiva, criativa ou comercial, salvo na medida em que se tornem contrários aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, a métodos de produção ou a negócios;
- i) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como

às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na presente convenção;
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade empregadora de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a facultade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 10.^a

Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de dois dias a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros das direcções das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 12.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

3 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 13.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito mensal de quatro dias.

2 — 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.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade empregadora com antecedência mínima de um dia.

Cláusula 14.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 ou mais trabalhadores — dois delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 15.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder trinta e nove horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — A prestação de trabalho pode ser efectuada até cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Inspeção-Geral de Trabalho autorizar.

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

Cláusula 17.^a

Regime da adaptabilidade

1 — Não obstante o disposto na cláusula anterior, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

3 — As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a duas horas, redução da semana de trabalho em dias completos ou em meios dias. No início de cada período de referência, deve a entidade empregadora fixar a forma como o trabalhador gozará a compensação.

4 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição normal.

5 — A entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até dez horas.

6 — Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador, este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade.

7 — O horário de trabalho será adaptado em consequência do disposto nos números anteriores, passando a reger-se de acordo com o registo adequado ao apuramento do balanço das horas de trabalho cumpridas por trabalhador neste regime. Este registo deverá ser mantido permanentemente actualizado.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

a) Cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;

- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

4 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito aos limites previstos na alínea a) do número anterior.

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

6 — A entidade empregadora deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar.

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 20.^a

Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o qual, no entanto, não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

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

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito à mesma.

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

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

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias ou escalões profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias ou escalões.

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

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por escrito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar na isenção de horário de trabalho para o exercício de funções enquadradas em:

- a) 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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo sobre isenção de horário de trabalho pode incidir sobre uma das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — Na falta de estipulação das partes sobre as modalidades constantes do número anterior, a isenção de horário de trabalho será efectuada nos termos da alínea a) do n.º 1.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal e os dias feriados, nem os intervalos de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 28.^a desta convenção.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local de trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o que for contratualmente definido entre as partes.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito no disposto neste capítulo, as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito nesse sentido.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

Cláusula 25.^a

Transferências definitivas

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

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

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na cláusula 63.^a desta CCT.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — A decisão de transferência de local trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

6 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 26.^a

Transferências temporárias

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

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

3 — A decisão de transferência de local trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 12 dias de antecedência.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 27.^a

Retribuição

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4 — A base do cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição de base é constituída por esta retribuição e por todas as prestações regulares e periódicas referidas no n.º 2.

5 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

6 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

7 — Não se consideram retribuição:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

8 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e pelo seu carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

9 — O disposto no n.º 7 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

10 — Não se considera ainda retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

11 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as remunerações mínimas previstas na tabela constante no anexo III.

Cláusula 28.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição mínima devida pela isenção de horário de trabalho em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 22.^a é a seguinte:

- a) 25% da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea a);
- b) O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

Número de horas diárias × 12% da retribuição de base mensal

- para as situações previstas na alínea b);
- c) 10% da retribuição de base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 29.^a

Tempo do cumprimento

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou

depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade empregadora.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição de base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como o número da apólice do seguro.

Cláusula 30.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas de € 23 enquanto exercerem aquelas funções.

2 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os profissionais referidos no número anterior receberão o respectivo abono mensal para falhas. Nos meses incompletos receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.

3 — A entidade empregadora poderá, no entanto, e durante o período em que vigorar esta convenção, optar por assumir por escrito todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, não havendo, neste caso, lugar a prestação de quaisquer abonos.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 33.^a

Determinação da retribuição hora

A fórmula a considerar no cálculo das horas simples, para todos os efeitos previstos nesta convenção, é a seguinte:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a € 51 por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço/jantar — € 12;

Dormida com pequeno-almoço — € 27.

2 — A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas mediante exibição de facturas pelo trabalhador, no mínimo, dentro dos limites previamente acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3 — Sempre que um trabalhador tenha de deslocar-se em serviço, terá direito ao pagamento na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas, por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

4 — A entidade empregadora deverá segurar contra riscos de viagem no valor de € 11 883 os trabalhadores que se desloquem ao seu serviço às Regiões Autónomas ou ao estrangeiro durante aquele período.

Cláusula 35.^a

Subsídio de alimentação

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, o valor mínimo de € 5,50.

2 — O subsídio de alimentação será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

3 — O subsídio de alimentação não será devido nas férias e não acresce ao subsídio de férias nem ao subsídio de Natal.

4 — O subsídio de alimentação referido nesta cláusula será deduzido sempre que haja lugar por parte da empresa ao pagamento das refeições.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem pre-

juízo da retribuição normal, com ressalva do disposto nos n.ºs 2 a 4 seguintes.

2 — O trabalhador que no ano de admissão não tenha concluído um ano de serviço terá direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal igualmente de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito no ano da suspensão e no do regresso à prestação de trabalho a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesses anos.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

6 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a receber um subsídio de férias igual à retribuição correspondente a um mês, com ressalva do disposto no n.º 2.

2 — No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Sendo as férias gozadas fraccionadamente, o subsídio de férias será pago imediatamente antes do gozo da maior fracção.

4 — Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro e a semana da Páscoa, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 10%.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um dia de descanso obrigatório, o domingo, e a um dia de descanso complementar, o sábado.

Cláusula 39.^a

Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 40.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

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

4 — 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 dele usufruir até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, as empresas diligenciarão no sentido de proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, no âmbito das disposições legais aplicáveis.

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.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe a entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os legais representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos legais representantes dos trabalhadores e do salvaguardado nesta convenção.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador e deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 43.^a

Férias e 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio.

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 dele usufruir até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 44.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, de subsídio e de antiguidade.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

Com excepção dos casos previstos neste CCT, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração complementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, durante cinco dias seguidos;

- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, durante dois dias seguidos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos deste CCT e da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT e da lei;
- g) 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;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador,
- k) As que por lei forem como tal qualificadas, bem como as previstas em legislação especial.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição as faltas dadas:

- a) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea k) do n.º 1 quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo menção expressa em contrário.

3 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, mas no caso em que as faltas determinem perda de retribuição as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão e as demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — É garantido, pelo prazo de dois anos, o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar se assim não proceder.

4 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e os demais direitos.

5 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar

Cláusula 51.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 52.^a

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 53.^a

Instrução

1 — A entidade empregadora comunica, 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 imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa. Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos da cláusula 60.^a

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 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e ou à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 54.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 7 da cláusula anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 4 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ou à associação sindical.

5 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou for dele conhecida.

6 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 55.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

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.

Cláusula 56.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidas em conta a gravidade da infracção e a culpabilidade do trabalhador.

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

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

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

6 — Não é permitido aplicar mais de uma sanção pela mesma infracção.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos dos termos da alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 8.^a deste CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e deste CCT;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

Cláusula 58.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

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

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

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

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

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição de base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 59.^a

Registo e execução das sanções disciplinares

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

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

Cláusula 60.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 62.^a

Certificado de trabalho

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

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

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

Cláusula 63.^a

Indemnização devida ao trabalhador em substituição da reintegração

1 — Cessando o contrato de trabalho sem termo por despedimento promovido pela entidade empregadora com fundamento em justa causa que venha a ser declarado ilícito, e o trabalhador opte por indemnização em substituição da reintegração, o montante daquela será de 30 dias da retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, não podendo nunca a indemnização ser inferior a três meses.

Cláusula 64.^a

Indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa do contrato de trabalho sem termo por iniciativa do trabalhador

1 — Cessando o contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com fundamento em justa causa, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcional-

mente, não podendo nunca a indemnização ser inferior a três meses.

CAPÍTULO XI

Condição especiais de trabalho

Cláusula 65.^a

Responsabilidade social das empresas

As empresas devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 66.^a

Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção, a comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e no número de vezes necessários e justificados.

5 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

9 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

10 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

11 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

12 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

13 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

14 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

Cláusula 67.^a

Proibição do despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade empregadora que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade empregadora após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade empregadora não pode opor-se à sua reintegração.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 68.^a

Trabalhador-estudante

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas e para a frequência das mesmas, da concessão de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

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

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar no início do ano escolar.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

10 — Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 69.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 70.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 71.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à entidade empregadora:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

- c) Assegurar o direito à informação e a consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras ações previstas nesta convenção.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

Cláusula 72.^a

Formação profissional nos contratos a termo

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e na falta de acordo é determinada pelo empregador.

4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO XIV

Regalias sociais

Cláusula 74.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 — A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Retroactivos

1 — A tabela de retribuições mínimas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 sem quaisquer outros reflexos.

2 — O subsídio de alimentação terá efeitos reportados a 1 de Julho de 2006.

3 — Os empregadores podem liquidar os retroactivos em três prestações mensais.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes na comissão paritária.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 77.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

1 — As partes consideram o presente CCT globalmente mais favorável do que o IRCT anteriormente aplicável ao sector, tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Com a entrada em vigor do presente CCT, é revogada a convenção colectiva de trabalho existente, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, bem como as revisões subsequentes, a última das quais foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003.

3 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, a diminuição da retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, de remuneração por isenção de horário de trabalho, do subsídio de alimentação, das ajudas de custo e das despesas de deslocação vigentes à data da entrada em vigor desta convenção.

Cláusula 78.^a

Protocolo adicional

1 — As partes estabelecem entre si um protocolo negocial, referente a matérias sobre:

- a) Condições específicas de admissão;
- b) Carreiras profissionais;
- c) Definição de funções;
- d) Enquadramentos e níveis de qualificação;
- e) Tabela salarial de 2007.

2 — Este protocolo calendariza o processo negocial de modo que a matéria negociada e acordada seja publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* que venha a incluir a revisão salarial e pecuniária do CCT a efectuar em 2007.

ANEXO I

Condições específicas

A — Trabalhadores de escritório

I — Condições específicas de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- b) Os locais de trabalho se situem em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;
- c) Tendo sido empregados de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

II — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional de categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 profissionais;
- b) Um profissional classificado de chefe de secção nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

III — Estágio e acesso automático

1 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio serão promovidos a terceiro-escriturário ou a categorias equiparadas.

2 — Os dactilógrafos com as habilitações mínimas para ingresso no quadro de escriturários, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio serão promovidos a terceiro-escriturário, independentemente de continuarem adstritos ao serviço de dactilografia.

3 — Haverá estágio para a categoria e com a duração máxima abaixo indicada nos casos em que o trabalhador inicie as suas funções na categoria:

Contabilista — quatro meses.

4 — Tratando-se de promoções de trabalhadores à categoria superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no número anterior, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

5 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria passarão automaticamente à classe imediata.

B — Técnico de desenho

I — Condições específicas de admissão

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos seguintes:

- a) Curso geral de artes visuais/aplicadas ou curso secundário unificado (opção de Artes e Design) e que ingressam na categoria de tirocinante de desenho — 2.º ano;
- b) Curso complementar, 11.º ano (Artes Gráficas, Imagem e Comunicação Áudio-Visual, Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura) e que ingressam na categoria de desenhador de arte-finalista — até dois anos;
- c) Curso técnico de artes gráficas (via profissionalizante do 12.º ano) e que ingressam na categoria de desenhador de arte-finalista — dois a quatro anos.

2 — Nas admissões devem ser privilegiadas as habilitações escolares de formação artística; no caso de o trabalhador apresentar outro tipo de formação (não artística) para a alínea a) do número anterior, o período é de dois anos (tirocinante de desenho) — 1.º e 2.º anos.

3 — As habilitações de admissão referidas nestas condições específicas não serão exigíveis aos trabalhadores que:

- a) Desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões previstas neste contrato;
- b) No acto de admissão façam prova documental bastante do exercício da profissão.

4 — Quando o trabalhador estiver habilitado com o curso superior de Design de Comunicação (bacharelato) das escolas superiores de Belas-Artes ou com o curso superior de Design Visual (bacharelato), ingressa, em início de profissão, nas categorias de desenhador maquetista, desenhador ilustrador ou desenhador infografista, após um tirocínio até seis meses, auferindo neste período a remuneração prevista para o grupo v.

II — Acesso automático

1 — Nas categorias cuja progressão é feita por períodos de tempo, a mesma dar-se-á logo que o trabalhador complete o período de tempo previsto.

2 — O tirocinante de desenho terá acesso a desenhador de arte-finalista (até dois anos) logo que complete o respectivo período de tempo do tirocínio.

3 — Por apreciação profissional do trabalhador, a sua progressão ao período de tempo imediatamente superior na categoria de desenhador de arte-finalista dá-se com a antecipação de um ano.

C — Restantes trabalhadores

I — Condições específicas de admissão

1 — Contínuos, porteiros, paquetes e trabalhadores de limpeza:

Idade:

Porteiros — 21 anos,
Contínuos — 18 anos;
Trabalhadores de limpeza — 18 anos;
Paquetes — 14 anos.

2 — Motoristas:

Idade — 21 anos;
Habilitações — as mínimas legais.

3 — Telefonistas:

Idade — 18 anos;
Habilitações — as mínimas legais.

II — Acesso automático

Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuo.

D — Contagem do tempo de serviço para efeitos e promoções automáticas

1 — Para efeitos das promoções automáticas previstas neste CCT, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Por virtude do disposto no número anterior, nenhum trabalhador poderá ser promovido de uma só vez a mais de uma categoria.

ANEXO II

Definição de funções

Analista de meios. — É o trabalhador que investiga, conduz e realiza estudos na área dos meios através da recolha de informações diversas; é também o responsável pelo sistema informático de planeamento de meios, aconselhando sobre fontes de informação e estudos a utilizar, bem como sobre o *software* a desenvolver.

Analista de sistemas (informática). — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de

tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordigramas e outras especificações para o programador, efectua testes, a fim de se certificar de se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido da preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Caixa de escritório. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Chefe de divisão, de departamento ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias. Exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e coordenação do pessoal sob as suas ordens.

Chefe de equipas (demonstradores). — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, o acompanhamento e a supervisão de equipas de tarefas no exterior: distribuição de amostras, inquéritos, folhetos e outros materiais de promoção, demonstrações de produtos, etc.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Comprador de espaço e tempo. — É o trabalhador que tem a seu cargo o contacto quotidiano com os suportes, comprando os espaços e tempos prescritos nos respectivos planos de distribuição. Controla o efectivo cumprimento das requisições dos suportes quer em termos técnicos quer em termos de custos. Eventualmente pode elaborar orçamentos e planos de distribuição.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da

execução do orçamento, elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento e o prestígio da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Controlador de publicidade. — É o trabalhador que, incluído no serviço de média (espaço e tempo), verifica o efectivo cumprimento dos diversos planos de distribuição da publicidade pelos diferentes meios. Anota as alterações eventualmente verificadas, informa os respectivos sectores interessados e arquiva os recortes e outros elementos de base desse controlo. Eventualmente faz o controlo da concorrência.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço de telefone.

Demonstrador. — É o trabalhador que se ocupa de tarefas no exterior, de entrega de amostras, distribuição de material de promoção, de inquéritos e de demonstrações de produtos.

Desenhador arte-finalista. — É o trabalhador que, a partir de esboços ou maquetas, executa, com as técnicas mais adequadas, todo o material gráfico e publicitário. Poderá acompanhar o trabalho nas várias fases de elaboração ou reprodução gráfica.

Desenhador infografista. — É o trabalhador que, tendo formação técnico-artística específica ou experiência de desenhador de arte-finalista, executa uma função de técnico especialista em sistemas informatizados de desenho de comunicação e técnicas gráficas, desenvolvendo estudo gráfico ou aplicação de arte-final em projecto de publicidade. Estuda e desenvolve toda a arquitectura, nomeadamente de logótipos, embalagens e rótulos.

Desenhador-ilustrador. — É o trabalhador que, em colaboração com outros técnicos ou a partir de dados verbais ou escritos, cria e executa ilustrações para compor um tema ou uma obra, nomeadamente cartazes, anúncios, livros e revistas ou jornais, tendo em contra os objectivos a atingir e o tipo de impressão ou produção. Analisa a obra ou o tema a ilustrar ou procura meios de informação sobre o assunto. Faz esboços de memória

ou segundo um modelo e selecciona e prepara os materiais a utilizar. Pode verificar e acompanhar o trabalho da actividade gráfica e realizar os retoques necessários.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir de esboços e dados verbais ou escritos, cria, esboça ou maquetiza e acompanha todo o trabalho inerente à actividade publicitária.

Director administrativo/financeiro. — É o trabalhador que, no âmbito das responsabilidades delegadas, planeia, dirige e coordena a administração da empresa. Participa na definição da sua política administrativa, organiza e dirige os serviços de pessoal e os serviços gerais, estabelecendo os procedimentos administrativos da empresa e dirigindo a sua aplicação prática. Assegura o cumprimento das obrigações legais na área administrativa. Colabora na definição da política financeira da empresa, estabelecendo as condições gerais da sua aplicação e controlando a respectiva execução. Elabora o plano de investimentos, define os meios de financiamento necessários e conduz as negociações junto dos organismos competentes no sentido da sua obtenção. Dá pareceres relativos à área financeira e informa regularmente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa.

Director artístico/criativo. — É o trabalhador de natureza essencialmente criativa e visual que estuda, organiza e coordena a actividade artística e publicitária, no âmbito das responsabilidades delegadas, assegurando a ligação com os sectores da empresa e clientes, neste último caso quando solicitado pelos responsáveis do contacto com o cliente. Dirige, programa e aconselha nos trabalhos a executar, nomeadamente na criação, na realização e na supervisão de campanhas ou outras acções a desenvolver. A sua função poderá ser predominantemente de índole artística, de acção criativa ou organizacional, no campo do *design* de comunicação/publicidade. Pode, no âmbito da sua função ou chefia atribuída, nomeadamente *atelier*, desenvolver toda a actividade técnico-administrativa inerente.

Director de contas. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena a actividade de vendas, no âmbito das responsabilidades delegadas, assegurando a ligação entre os diversos sectores da empresa e os clientes. Dirige, programa e aconselha nos trabalhos a executar pelo grupo ou pelos grupos de contacto dele dependentes. Pode assumir a responsabilidade do contacto regular com clientes que directamente assiste, participando nos trabalhos internos e de apresentação das campanhas e na aprovação de peças, textos, estratégia criativa, plano de meios, custos de produção, etc. Elabora relatórios, correspondência e outros documentos inerentes à sua responsabilidade de representante do cliente na agência e vice-versa.

Director de meios. — É o trabalhador que organiza, orienta e dirige tecnicamente o serviço de planeamento e meios de forma a garantir a uniformidade de critérios, metodologias e princípios no desenvolvimento dos *media strategy* e *media plans* com o objectivo final de veicular eficientemente a comunicação criada pela agência. Estabelece contactos técnicos e negocia com os vários meios e veículos. Mantém contactos regulares com empresas que prestem serviços de *media research*.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, 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 e orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos.

Director-geral. — É o trabalhador que, de acordo com os poderes que lhe são delegados pelos corpos gerentes com competência para o efeito, define e formula a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige. Pode também representar a empresa.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, 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, à distribuição e à regularização das compras e das 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, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório (terminais de computador, impressoras, etc.). Acessoriamente pode ainda efectuar, fora do escritório, entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, quando tenha a seu cargo tarefas relacionadas com serviços de pessoal ou de contencioso.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui condições que lhe permitem desempenhar as tarefas mais qualificadas do escritório, nomeadamente tarefas relativas a assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com os fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Executivo de contas (sénior). — É o trabalhador que, em ligação com os vários departamentos e serviços, assegura a gestão dos orçamentos e das campanhas dos clientes a seu cargo. Assume a responsabilidade do contacto quotidiano com os clientes, participa nos trabalhos internos e apresentação das campanhas e na aprovação das peças, textos, estratégia, plano de meios, custos de pro-

dução, etc. Elabora relatórios, correspondência e outros documentos inerentes à sua responsabilidade de representante do cliente na agência e vice-versa.

Executivo de contas (júnior). — É o trabalhador que, em colaboração com um executivo sénior ou supervisor de contas e sob a responsabilidade destes, realiza tarefas inerentes à função de executivo, podendo ocupar-se de clientes com campanhas mais simples e de reduzidas dimensões.

Executivo de contas (estagiário). — É o trabalhador que auxilia os executivos de contas e se prepara para essa função.

Executivo de fabrico. — É o trabalhador que se ocupa das relações com os fornecedores externos da agência, seleccionando-os, recolhendo e discutindo os orçamentos e efectuando as compras, e acompanha a produção dos trabalhos.

Executivo de filmes/rádio (produção). — É o trabalhador que acompanha todas as fases da criação, da planificação, da realização e da produção de materiais áudio-visuais. Contacta fornecedores, colhe e discute orçamentos e supervisiona todas as fases de produção até aprovação definitiva.

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o tipo de fotografia necessário ao material publicitário a produzir, incluindo o trabalho de laboratório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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 ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e a execução dos trabalhos.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e pela limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação de carga e descarga e verificação diária dos níveis do óleo e da água.

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

Planeador estratégico de marcas. — É o trabalhador que desenvolve as estratégias de comunicação para as marcas. Apoiar-se na definição da estratégia de *marketing* das marcas. Implementa os planos de estudo de mercado para as marcas.

Planeador de meios (sénior). — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica os planos de distribuição pelos

meios e suportes das respectivas campanhas a partir dos diversos elementos de estudos disponíveis e das instruções dos responsáveis pelos clientes. Faz propostas de distribuição dos orçamentos e relatórios justificativos do plano recomendado.

Planeador de meios (júnior). — É o trabalhador que, em colaboração com o planeador de meios (sénior) e sob a responsabilidade deste, realiza tarefas inerentes à função de planeador de meios. Poderá executar planos de meios relativos a campanhas de publicidade mais simples e de reduzidas dimensões.

Planeador de meios (estagiário). — É o trabalhador que auxilia os planeadores de meios e se prepara para essa função.

Planeador de tráfego. — É o trabalhador que recebe ordens que encaminha para o grupo de criação, numeradas cronologicamente e com toda a documentação informativa anexa. Fixa os prazos para entrega do trabalho, coordenando o andamento do mesmo, que envia a outro sector, uma vez concluído. Elabora as previsões de custo do serviço de criação e solicita à média plano da campanha e à produção orçamento dos serviços atinentes.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador de informática. — É o trabalhador que cria 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 ordinoграмas 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. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Redactor publicitário (sénior). — É o trabalhador que cria conceitos motivacionais das campanhas publicitárias, por si só ou em conjunto com outros elementos do grupo de trabalho. Redige textos ou relatórios de campanhas; analisa relatórios mercadológicos e outras fontes documentais que contribuam para a criação dos conceitos, podendo ainda colaborar em sondagens motivacionais próprias da sua actividade.

Redactor publicitário (júnior). — É o trabalhador que, em colaboração com um redactor publicitário sénior e ou director criativo, integrado no grupo de redactores da empresa, realiza tarefas inerentes à função de redactor publicitário.

Redactor publicitário (estagiário). — É o trabalhador que auxilia os redactores publicitários e se prepara para essa função.

Secretário administrativo. — É o trabalhador que colabora directamente com profissionais hierarquicamente

superiores de uma ou de várias áreas funcionais da empresa para que foi destacado, incumbindo-lhe a dactilografia de cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas inerentes aos seus serviços e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho e contratos. Recebe, data e distribui a correspondência corrente, seguindo as directrizes recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Secretário de direcção. — É o trabalhador adstrito a uma administração ou gerência que executa trabalhos de escritório de sua iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas inerentes aos seus serviços e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directrizes recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Supervisor de contas. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos executivos de contas e dirige e ou colabora em reuniões com o cliente e ou outras relacionadas com a sua actividade; apresenta planos e objectivos para a sua actividade, podendo colaborar na prospecção de novas contas, apresentação da agência e de campanhas publicitárias; elabora e ou analisa relatórios mercadológicos e outros afins à sua actividade.

Supervisor de meios. — É o trabalhador que coordena o trabalho dos planeadores em termos do desenvolvimento da implementação das estratégias de meios. Supervisiona técnica e funcionalmente o trabalho desenvolvido pelos planeadores de meios e respectivos assistentes. Procede a um adequado desenvolvimento dos *media strategies* com base nos *media briefings* e discute-os com o serviço de contacto, mantendo informado o director de planeamento de meios dos projectos em desenvolvimento e envolvendo-o quanto necessário. Elaborar e justifica os *media strategies*. Apresenta as estratégias e planos de meios aos clientes. Participa em reuniões com os criativos e contacto relacionados com o desenvolvimento/criação das campanhas.

Técnico de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscrive a escrita da empresa.

Técnico de relações públicas (sénior). — É o trabalhador que estuda, planeia, executa e controla acções de divulgação, informação e comunicação; estimula, promove e apoia acções recíprocas de recepção e contacto entre a empresa, os clientes e o público; estabelece os canais de comunicação entre a administração ou direcção e o público interno e externo; investiga e analisa

a opinião do público através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião, conforme os objectivos previamente definidos.

Técnico de relações públicas (júnior). — É o trabalhador que, em colaboração com um técnico de relações públicas sénior ou outro superior hierárquico, e sob a responsabilidade destes, realiza tarefas inerentes à função de técnico de relações públicas. Poderá executar tarefas relativas a acções mais simples e de reduzidas dimensões.

Técnico de relações públicas [(estagiário) (a)]. — É o trabalhador que auxilia os técnicos de relações públicas e se prepara para essa função.

Telefonista. — É o trabalhador que opera predominantemente numa central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação do material instalado. Pode operar com aparelhos de fax.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que, além de executar serviço de telefonista, assiste na portaria, recebendo e atendendo clientes e ou outros visitantes que pretendam encaminhar-se para os serviços da agência; orienta as suas visitas, dá explicações e transmite indicações dos/aos respectivos serviços ou departamentos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, controlo de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Tirocinante de desenho. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador arte-finalista.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Visualizador. — É o trabalhador de natureza essencialmente criativa e visual que, por si só ou em colaboração com outros elementos do seu grupo de trabalho, participa integralmente na criação, apresentação, realização e supervisão de campanhas ou outras acções publicitárias.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
0	Director-geral	1 393,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director administrativo/financeiro Director de meios Director de serviços Director artístico/criativo Director de contas	1 187
II	Analista de sistemas (informática) Planeador estratégico de marcas Supervisor de meios Chefe de divisão Chefe de departamento Chefe de serviços Redactor publicitário (sénior) Supervisor de contas Visualizador	1 028,50
III	Analista de meios Contabilista Executivo de contas (sénior) Desenhador-maquetista Planeador de meios (sénior) Técnico de contas Técnico de relações públicas (sénior) Tesoureiro Desenhador-ilustrador Desenhador-infografista	939
IV	Programador de informática Chefe de secção Desenhador de arte-finalista com mais de seis anos Guarda-livros	885
V	Escriturário principal Executivo de fabrico Executivo de filmes/rádio Planeador de tráfego Secretário de direcção Comprador de espaço e tempo com mais de quatro anos	818
VI	Comprador de espaço e tempo de dois a quatro anos Executivo de contas (júnior) Planeador de meios (júnior) Redactor publicitário (júnior) Técnico de relações públicas (júnior)	758,50
VII	Secretário administrativo Caixa Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos Escriturário de 1. ^a Fotógrafo especializado Motorista de pesados Chefe de equipa (demonstrador) Comprador de espaço e tempo até dois anos Executivo de contas (estagiário) (a) Planeador de meios (estagiário) (a) Redactor publicitário (estagiário) (a) Técnico de relações públicas (estagiário) (a)	735
VIII	Telefonista/recepcionista Controlador de publicidade Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros	668,50
IX	Telefonista Desenhador de arte finalista até dois anos Escriturário de 3. ^a Demonstrador	604
X	Contínuo de mais de 21 anos Dactilógrafo do 2. ^o ano ou com mais de 21 anos Estagiário do 2. ^o ano	514

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
	Porteiro Tirocinante de desenho do 2. ^o ano	
XI	Contínuo de 19 a 21 anos Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Tirocinante de desenho do 1. ^o ano Trabalhador de limpeza	475,50
XII	Contínuo de 18 anos	423
XIII	Paquete de 16 e 17 anos	392

(a) O estágio será de dois anos.

Lisboa, 14 de Julho de 2006.

Pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e
Serviços:
Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos:
Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:
Manuel Magro Toscano, mandatário.

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 28 de Junho de 2006. — O Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Joaquim Manuel Galhanas da Luz*.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

24 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 25 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 166/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas

dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria de águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtores destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados uns e outros nas associações patronais e nas associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,90.

11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 41,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 26,30.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,10;
Almoço ou jantar — € 9,20;
Alojamento e pequeno-almoço — € 26,95;
Diária completa — € 41,25.

11 —

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,90 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 218,50
1	Profissional de engenharia do grau 3 Director	1 151
2	Chefe de escritório Chefe geral de serviços Adjunto/assessor de direcção	1 039
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia do grau 2 Tesoureiro	932
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia do grau 1-B	776

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
	Programador Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção ... Desenhador-projectista Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia do grau 1-A ... Técnico de serviço social	643
6	Encarregado da construção civil Encarregado de armazém Encarregado de fogueiro Encarregado de refeitório Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Enfermeiro-coordenador Escriturário principal/técnico administrativo Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Secretário de direcção Técnico de electrónica	582,50
7	Analista de 1. ^a Chefe de equipa da construção civil Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Chefe de linha Chefe de sala de processo Operador de computador principal Técnico de equipamento de venda	542
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Educador de infância Enfermeiro Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Informático/operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	521,50
	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
9	Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	488,50
10	Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Estucador de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	470,50
11	Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	432
12	Auxiliar de produção Jardineiro	413
13	Servente de limpeza	390
14	Aprendiz Paquete Praticante	387

Lisboa, 12 de Julho de 2006.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria de águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados uns e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para os efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com

mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2 % de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos 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, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão, deverá ser assinado um documento por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

- 1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.
- 2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

- 1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.
- 2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completarem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.
- 3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.
- 4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

- 1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.
- 2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.
- 3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.
- 4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível da responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desem-

pregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

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

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional, ou o cartão de aprendiz, ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de feramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo 1 da cláusula 9.ª

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução.

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

- 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.
- 3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

- 1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.
- 2 — Analista — curso auxiliar de Laboratório Químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.
- 3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

- 1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.
- 2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente ou cinco anos de exercício efectivo de funções.
- 3 — Restantes categorias profissionais — mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.
No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de pre-

vidência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com um mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

e) Com mais de 20 trabalhadores haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço, terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros, será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	1	-
2	1	1	-
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro de base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviço onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25% do de escriturários ou a um no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Praticante
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito da proporção estabelecidas neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidades abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	-	1	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção, será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
1	1	-
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Princípios gerais:

- a) Para o preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há

mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — Nas categorias profissionais inferiores à de oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante:

- 1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
- 2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficial;

c) Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência serão promovidos a oficial.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, com o 2.º grau de torpedeiro electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais, poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupos F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior e todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários logo que completem três anos de permanência nesta categoria ascenderão a primeiro-escriturário.

2 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiro-escriturário.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuo e porteiro. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado de entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação e competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para o efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste do seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo sindicato.

e) Os auxiliares menores ao fim de dois anos passam a aprendiz, excepto se por terem completado 18 anos tiverem entretanto passado a servente.

f) Serventes:

- 1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;
- 2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior no prazo máximo de 30 dias contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;
- 3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para os efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;
- 4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

- 5) Para os efeitos do estipulado nesta cláusula, conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;
- 6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os trabalhadores com o curso industrial de Desenho ou equivalente ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:
 - 1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
 - 2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;
 - 3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de Desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em Desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinante do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas das 2.ª e 3.ª categorias serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;
- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operador de linha de produção de 1.ª dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento na categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente de entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista-vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.ª

Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita, o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores, dentro dos prazos legais e por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou os cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e as possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob

pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência desleal com a entidade patronal nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e 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;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabeleci-

mentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas resultantes de transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos con-

tratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar trinta e nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

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

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências pre-

vistas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

- Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 22,90.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens: 50% na 1.^a hora, 75% na 2.^a e 100% nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição, o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta ou, na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200% da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa compatível com a sua

profissão em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

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

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 41,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito

a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

10 — 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 verificou serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

17:

- a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja

sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;

- b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;
- c) 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.

18 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil e, no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de

doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge, de pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como das pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstos na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir o período de férias, nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem

perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^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, a antiguidade e as demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

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

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar, pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto neste cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou as garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

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

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 26,30. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador aufera não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título expe-

rimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para os efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

- Pequeno-almoço — € 2,10;
- Almoço ou jantar — € 9,20;
- Alojamento e pequeno-almoço — € 26,95;
- Diária completa — € 41,25.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância despendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação por via dessa deslocação perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Para os efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual e grandes deslocações as restantes.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam:

- a) De a realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) De a realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para o efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A

Licença por maternidade

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer) 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 de licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) 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;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) De morte da mãe;
- c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias

imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.^{os} 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C

Adopção

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

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os conjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante, integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.^{os} 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante a apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleituação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo

da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para os efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação e a realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

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

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do Estatuto de Trabalhador-Estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer regalia, para a prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para os efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida por efeitos de curso ou de

conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a requalificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores e o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas, isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas, devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que ao nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, até ao limite anual de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força

de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e à conservação pelo frio dos alimentos e das refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,90 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos filhas de trabalhadores ao seu serviço deverão, no prazo de um ano a contar a partir da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar 300 m.

3 — Poderão diversas empresas situadas na mesma localidade sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes da cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e ao desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho e será designado por encarregado de segurança.

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições

gerais de higiene e segurança do estabelecimento;

- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e Segurança Social a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Livre exercício do direito sindicalCláusula 82.^a**Princípio geral**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

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

Cláusula 83.^a**Direito a reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, da comissão sindical ou dos delegados sindicais ou ainda de 50 ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, pela comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 84.^a**Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm o direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais, cujo número será apurado de acordo com o seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-50}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada

por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 29 trabalhadores — dois delegados;
- b) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;
- c) De 50 a 99 trabalhadores — quatro delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores — seis delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
- f) Com 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resultante da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

5 — O resultado apurado nos termos da alínea f) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e das comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;

- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, de mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa (CSE) com a entidade patronal terão de ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou afixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhes servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a CSE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa

dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para o efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para o efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste

CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e a participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto de administração/gerência. — É o profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência, pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

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.

Ajudante electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de costureiro. — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes às suas funções.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo

ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas, com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e as propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, e consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

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

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quan-

tidades de produto fabricado e o eventual desperdício e verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que zela pela manutenção e a conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro, e por vezes repetitivas.

Auxiliar menor (construção civil). — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-palettes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e à selecção de vasilhame cheio ou vazio, auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento e participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

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

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas e elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais e executa

canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de toSCO ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que 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 os fins definidos, propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de equipa (construção civil). — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se o houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se o houver.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de linha. — É o trabalhador responsável pela coordenação e pela orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos

da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o trabalhador responsável pela coordenação e a orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.^a, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior, é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas seja directamente, estabelecendo os necessários contactos com clientes, órgãos de informação e outras entidades, e planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas, coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou à sua expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os pro-

blemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilhar e entregar correspondência e entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e à distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

Controlador de produção. — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brix e CO_2 do produto nas diversas fases da produção, controla o grau de temperatura e as condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector, controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Correspondente. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe 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, redige textos, faz rascunhos de cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Costureiro. — É o trabalhador que procede à marcação, ao corte e à costura à mão ou à máquina de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis, coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para elaboração das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à

execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, e executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e a execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Director. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança, servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários, serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida e prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e *omelettes*. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que, sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório, executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições, empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa e lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e o corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e a qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, no cuidado e no tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas e verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou

controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

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

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e pela 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 de 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 os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, de fornalhas e condutas, e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, a vigilância e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e a execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores, informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, os veículos e as ferramentas, muda de óleos

nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e à muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de publicidade. — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário, acompanha manifes tações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz e procede à montagem e à desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e da respectiva carga e procede à faturação e à cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução e monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora ou nos suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita, introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Operador de computador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem

ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

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

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

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

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriadas, acciona um teclado para registar os dados em fitas, bandas ou discos, utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros existentes nos suportes magnéticos e corrige possíveis erros detetados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas.

Operador de sistemas. — É o trabalhador que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, da carga e da descarga de material e da limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

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

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, de velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para a preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissional ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Profissional ou auxiliar de publicidade. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, à expedição e ao manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e o controlo de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas

- sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de engenharia;
 - e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
 - f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
 - g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2

Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas ao nível de chefia de outros técnicos do grau inferior;

- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia do grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4

Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização.
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com uma simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e pelos prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente é confiada a profissionais de engenharia do grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envol-

vem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6

Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento ao nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as

características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretária(o) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa 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 diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

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, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de construção civil. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação profissional, trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções, nos termos da cláusula 10.^a, grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o trabalhador profissional que procede à manutenção e à reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade dos quais poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza (servente). — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem. Cuida ainda da arrumação das salas.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência. Director-geral	1 218,50
1	Profissional de engenharia do grau 3	1 151
2	Director	
2	Chefe de escritório	1 039
2	Chefe geral de serviços	
2	Adjunto/assessor de direcção	
3	Analista de sistemas	932
3	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.	
3	Chefe de departamento, de divisão ou serviço.	
3	Chefe de vendas	
3	Contabilista/técnico oficial de contas	
3	Profissional de engenharia do grau 2	
3	Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	776
4	Analista principal	
4	Chefe de manutenção	
4	Chefe de produto ou grupo de produtos	
4	Chefe de publicidade	
4	Chefe de secção	
4	Chefe ou encarregado de produção	
4	Encarregado geral de armazém	
4	Profissional de engenharia do grau 1-B	
4	Programador	
4	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção	643
5	Desenhador-projectista	
5	Inspector de vendas	
5	Operador de sistemas	
5	Profissional de engenharia do grau 1-A	
5	Técnico de serviço social	
6	Encarregado da construção civil	582,50
6	Encarregado de armazém	
6	Encarregado de fogueiro	
6	Encarregado de refeitório	
6	Encarregado electricista	
6	Encarregado metalúrgico	
6	Enfermeiro-coordenador	
6	Escriturário principal/técnico administrativo.	
6	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	
6	Secretário de direcção	
6	Técnico de electrónica	
7	Analista de 1. ^a	542
7	Chefe de equipa da construção civil	
7	Chefe de equipa electricista	
7	Chefe de equipa metalúrgico	
7	Chefe de linha	
7	Chefe de sala de processo	
7	Operador de computador principal	
7	Técnico de equipamento de venda	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	
	Analista de 2. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
8	Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Educador de infância Enfermeiro Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Informático/operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte. Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Preparador de extractos, concentrados e sumos. Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	521,50
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte. Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	488,50
10	Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor. Ajudante de técnico de equipamento de venda. Analista estagiário Carpinteiro de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Estucador de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	470,50
	Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
11	Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a ... Operário não especializado ou servente .. Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	432
12	Auxiliar de produção Jardineiro	413
13	Servente de limpeza	390
14	Aprendiz Paquete Praticante	387

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;
Analista de sistemas;
Chefe de departamento, de divisão ou de serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia do grau 1-A;
Profissional de engenharia do grau 1-B;
Profissional de engenharia do grau 2;
Profissional de engenharia do grau 3;
Profissional de engenharia do grau 4;
Profissional de engenharia do grau 5;
Profissional de engenharia do grau 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa electricista;
Chefe de equipa metalúrgico;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;

Encarregado da construção civil;	Desenhador;
Encarregado de armazém;	Dispenseiro;
Encarregado de refeitório;	Educadora de infância;
Encarregado electricista;	Enfermeiro sem curso geral equivalente;
Encarregado fogueiro;	Estucador;
Encarregado geral de armazém;	Fogueiro;
Encarregado metalúrgico;	Mecânico de automóveis;
Enfermeiro-coordenador;	Montador de publicidade;
Inspector de vendas.	Motorista de ligeiros;
4 — Profissionais altamente qualificados:	Motorista de pesados;
4.1 — Administrativos, de comércio e outros:	Motorista-vendedor-distribuidor;
Correspondente em línguas estrangeiras;	Oficial electricista;
Desenhador-projectista;	Operador de máquina de elevação e transporte;
Enfermeiro com curso geral ou equivalente;	Pedreiro;
Escriturário principal;	Pintor;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (portuguesa);	Pintor de veículos, máquinas e móveis;
Guarda-livros;	Serralheiro civil;
Programador;	Serralheiro mecânico;
Secretário(a) da direcção;	Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de electrónica;	Técnico de equipamento de venda;
Técnico de organização.	Torneiro mecânico;
4.2 — Produção:	Trolha ou pedreiro de acabamentos.
Ajudante de encarregado de produção.	6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
5 — Profissionais qualificados:	6.1 — Administrativos, de comércio e outros:
5.1 — Administrativos:	Ajudante de fogueiro;
Caixa de escritório;	Ajudante de motorista;
Correspondente em português;	Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor;
Escriturário;	Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Esteno-dactilógrafo em português;	Apontador;
Operador de computador;	Caixoteiro;
Operador de máquinas de contabilidade;	Cobrador;
Operador de sistemas;	Conferente;
Operador mecanográfico;	Costureiro;
Perfurador-verificador;	Dactilógrafo;
Recepcionista.	Demonstrador/repositor;
5.2 — Comércio:	Distribuidor;
Caixa de balcão;	Empregado de balcão;
Caixeiro;	Empregado de refeitório;
Fiel de armazém;	Jardineiro;
Promotor de vendas;	Lubrificador;
Prospector de vendas;	Lubrificador de veículos automóveis;
Vendedor.	Operador de registo de dados;
5.3 — Produção:	Pré-oficial electricista;
Ajudante de chefe de linha;	Profissional ou auxiliar de publicidade;
Controlador de produção;	Telefonista;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.	Vigilante com funções pedagógicas.
5.4 — Outros:	6.2 — Produção:
Afinador de máquinas;	Operador de linha de produção;
Analista químico;	Operador de tratamento de águas;
Canalizador;	Preparador de xaropes.
Carpinteiro de toscos;	7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
Carpinteiro de limpos;	7.1 — Administrativos, de comércio e outros:
Chefe de pessoal de apoio;	Ajudante de costureiro;
Cimenteiro;	Auxiliar de laboratório;
Cozinheiro;	Contínuo;
	Operário não especializado ou servente;
	Porteiro ou guarda;
	Profissional ou auxiliar de armazém;

Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar menor;
Auxiliar de produção;
Operário não especializado ou servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 15 de Maio de 2006.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigерantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 14 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — *Joaquim Manuel Galhadas da Luz*.

Depositado em 27 de Julho de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o registo n.º 168/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial.

Acta

Aos 26 dias do mês de Junho de 2006, na sede da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, sita à Avenida de Fernão de Magalhães, 460, 5.º, Porto, reuniram-se os representantes dessa Associação e os do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, para darem continuidade às negociações de revisão do CCT do sector.

Depois de terem sido amplamente discutidas as questões que ainda estavam pendentes, as partes concluíram o seguinte acordo:

CCT curtumes/produção e funções auxiliares

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 parte, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga.

CAPÍTULO XVII

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 2006.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima (euros)
I	823,70
II	746,40
III	691,90
IV	657,85
V	619,25
VI	597,20
VII (a)	577,10
VIII	553,00
IX	475,40
X	392,05

Nível	Remuneração mínima (euros)
XI	385,90
XII	399,70
XIII	308,60

(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.

Nível V:

Chefe de equipa;
Chefe de equipa (electricista);
Chefe de sector;
Encarregado de refeitório (hoteleiros);
Fiel de armazém.

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 *wet blue*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;
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;
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 oxi-acetilénico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^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 *wet blue*;
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de *crust* em produto acabado;
Adjunto de operador de armazém;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Canalizador picheleiro de 2.^a;
Cozinheiro (hoteleiros);
Despenseiro (hoteleiros);
Ecónomo (hoteleiro);
Distribuidor (armazém);
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;
Serralheiro civil de 2.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^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;
Soldante (construção civil);
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

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.

Declaração

a) 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 1520 trabalhadores.

b) O presente CCT procede à alteração do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente acta, que, depois de lida e ratificada, vai assinada pelas partes contratantes.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio, mandatário.
Eduardo Sousa Campos, mandatário.
Francisco Martinho Freitas Nunes Serras, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

Armando Pereira da Rocha, mandatário.
Manuel Joaquim Moreira de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

Manuel Eduardo Castro Oliveira, mandatário.
Alvaro Martins de Freitas, mandatário.

Depositado em 28 de Julho de 2006, a fl. 140 do livro n.º 10, com o n.º 169/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Assoc. dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Revisão global.

O acordo de empresa celebrado entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo obriga, por um lado, a Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico (AEIST) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP).

2 — Este AE é aplicado no distrito de Lisboa, aos serviços prestados nas actividades contidas no CAE-Rev. 2.1:91333.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma, são abrangidos pela presente convenção uma empresa e 13 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do clausulado geral (excepto tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária) do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por períodos até ser substituído por outro que o revogue.

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, protocolo ou outro meio que faça prova da entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, que incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

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 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser referido qual a entidade secretariante do processo de revisão.

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

CAPÍTULO II

Relações entre a Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico e as associações sindicais

SECÇÃO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 3.^a

Elaboração de regulamentos

1 — A Associação dos Estudantes deve elaborar regulamentos, de acordo com o disposto nesta cláusula, sobre as seguintes matérias:

- a) Horários de trabalho — que incluirá obrigatoriamente as condições pormenorizadas da sua organização e aplicação;
- b) Tolerâncias de ponto — que incluirá os seus tempos e formas de aplicação;
- c) Regulamento disciplinar.

2 — A Associação dos Estudantes elaborará no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor deste acordo de empresa projectos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias a contar da apresentação dos respectivos projectos pela AEIST.

3 — Para efeitos desta cláusula, serão ouvidos por ordem de preferência:

- a) Os delegados sindicais;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

4 — Na elaboração dos regulamentos, deve a direcção da Associação tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no n.º 3 desta cláusula e justificar fundamentadamente as soluções não coincidentes.

5 — Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final no n.º 2 desta cláusula, deverá a AEIST elaborar o texto final do regulamento, o qual entrará em vigor nos 15 dias seguintes à sua divulgação na AEIST.

6 — Nos 15 dias imediatos à publicação de cada regulamento, podem as entidades referidas no n.º 3 desta cláusula reclamar dele por escrito.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo.

Cláusula 5.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados mas que não terão, todavia, direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito com aviso prévio de três dias úteis à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da sua reunião;
- c) No final da reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente acordo e aprovação de regulamentos internos directamente emergentes do mesmo.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros de cada uma das partes;
- b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à AEIST por este acordo e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor;
- c) As deliberações devem ser remetidas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1 — A AEIST 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, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2 — A AEIST comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados e de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 7.^a

Deveres de informação

É dever da AEIST prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo.

SECÇÃO II

Actividade sindical na Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico

Cláusula 8.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da AEIST, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

Cláusula 9.^a

Comunicação à Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à AEIST 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 10.^a

Comissões sindicais

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações

e confederações sindicais, ainda os membros dos secretariados.

2 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na AEIST que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da AEIST.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais ou dos seus secretariados beneficiará do crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 11.^a

Comissão de trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores (CT) é eleita segundo a regulamentação inserta no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Os membros da CT têm direito a intervir no âmbito do estabelecido pelos estatutos da CT, 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 informados e dar parecer sempre que a Associação dos Estudantes proceder à 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 12.^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 o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um 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 — O delegado sindical tem direito a um crédito de sete horas e trinta minutos por mês para o exercício das respectivas funções.

Cláusula 13.^a

Reuniões da comissão sindical e de trabalhadores com a direcção da Associação dos Estudantes

1 — A comissão sindical será recebida, fora das horas de serviço, pela direcção ou pelo seu representante, sempre que o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar nas horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical ou da comissão de trabalhadores com a direcção ou seu representante devem ser anunciados aos trabalhadores. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no n.º 3 da cláusula 11.^a, bem como o estabelecido no n.º 2 da cláusula 12.^a, respectivamente.

3 — Os resultados das reuniões das comissões sindicais e ou de trabalhadores com a direcção ou seu representante serão comunicados aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional e admissão

Cláusula 14.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais ou profissões constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

3 — Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação dos números anteriores, esta deverá efectuar-se no prazo máximo de 60 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 15.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 — O período experimental para os contratos a termo é constituído pelos primeiros 30 dias de execução do contrato, podendo nesse período qualquer das partes rescindi-lo sem aviso prévio ou invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental será de 15 dias.

5 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias.

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

Cláusula 16.^a

Exercício, acumulação de funções

O exercício de funções diversas daquelas para que o trabalhador foi contratado bem como a acumulação do exercício de funções correspondentes a várias categorias profissionais determinam o direito à atribuição do subsídio previsto na cláusula 36.^a do presente acordo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Pagar a retribuição até à última sexta-feira de cada mês;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições para dar resposta a essas necessidades;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais quando a responsabilidade não tenha sido transferida;
- f) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da Associação dos Estudantes do IST, sempre que o julgarem necessário;
- g) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a AEIST, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Associação;
- g) Preservar e respeitar o património da Associação, designadamente os bens e equipamentos;
- h) O dever de obediência, a que se refere a alínea d) desta cláusula também é extensível ao cumprimento das instruções emitidas pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias, consignados neste AE e na lei;
- i) Guardar lealdade 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.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição efectiva do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 20.^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 a ser praticados.

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

4 — Os dias de descanso semanal são dois, o sábado e o domingo, excepto o disposto no número seguinte.

5 — No Departamento Desportivo, o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o dia de descanso semanal complementar fixo ou rotativo, durante os restantes dias da semana, com o acordo do trabalhador.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e princípio geral

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

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

3 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da Associação mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores.

4 — A AEIST deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 22.^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 23.^a

Períodos de pausa

1 — O primeiro período de trabalho diário deve ser interrompido por um período nunca inferior a quinze minutos.

2 — O segundo período de trabalho diário deve ser interrompido por um período nunca inferior a quinze minutos.

3 — Os períodos de pausa estabelecidos nos números anteriores contam para todos os efeitos como tempo de trabalho prestado pelo trabalhador.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho terá lugar, quando necessário, mediante requerimento das entidades patronais, com acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 26.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Por mútuo acordo, reduzido a escrito, entre as partes podem ser admitidos trabalhadores em regime de tempo parcial.

2 — As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado, excepto o disposto no número seguinte.

3 — Quando os trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial perfizerem quatro ou mais horas de trabalho diário, é-lhes devido um subsídio de refeição de valor igual ao estabelecido na cláusula 35.^a

Se os trabalhadores que laboram em regime de tempo parcial perfizerem um período de trabalho diário inferior a quatro horas diárias, é-lhes devido um subsídio de refeição proporcional ao tempo de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 27.^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 IV.

Cláusula 28.^a

Local e forma de pagamento

1 — A AEIST é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local, podendo proceder-se, nomeadamente, através de transferência bancária ao pagamento da retribuição.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a AEIST deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével de onde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o número de sócio do Sindicato, 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 e todos os descontos e dedução devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de Dezembro de cada ano tem direito a subsídio de Natal na proporção dos meses completos de serviço até essa data.

3 — Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção dos meses completos de serviço no ano de cessação.

4 — Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito ao subsídio de Natal:

- a) No ano do início suspensão, na proporção dos meses completos de serviços prestados nesses anos;
- b) No ano de regresso à AEIST, na proporção dos meses completos de serviço prestado até 31 de Dezembro desse ano.

5 — Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro de cada ano ou, no caso previsto no n.º 3, na altura da cessação do contrato.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, no valor de € 17,45, até ao limite de sete diuturnidades.

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

3 — As diuturnidades de trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na remuneração mínima do nível IV correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — No caso de promoção, os trabalhadores perdem o direito às diuturnidades já vencidas, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para as horas diurnas;
- b) 125% para as horas nocturnas.

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é igual ao somatório da remuneração certa do trabalhador e das diuturnidades e *Pts* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O tempo de trabalho nocturno será pago com remuneração não inferior a 25 %, calculada sobre a retribuição do trabalho normal.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 31.^a

Cláusula 34.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a € 34,25.

2 — Quando um trabalhador substitua o que exerce as funções referidas no n.º 1 desta cláusula, receberá o respectivo subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de € 4,70 por cada dia de trabalho.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 36.^a

Subsídio de exercício e acumulação de funções

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e a categoria profissional correspondente.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias profissionais com carácter de regularidade têm direito a negociar com a AEIST, para o período desse exercício, um acréscimo da retribuição, que não poderá ser inferior a 10 %, calculado sobre a retribuição efectivamente auferida.

Cláusula 37.^a

Subsídio por exposição a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes e outros agentes lesivos

Os trabalhadores que estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes e outros agentes lesivos têm direito, mensalmente, a um subsídio no montante de € 36,50.

Cláusula 38.^a

Princípios gerais das deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço e realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 39.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas;
- 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) Ajudas de custo de montante igual a 25 % da retribuição normal, quando a deslocação seja fora do distrito de Lisboa.

4 — Os trabalhadores cujas funções requeiram frequentes saídas para o exterior da Associação dos Estudantes com recurso a transportes públicos terão direito ao passe social adequado.

Cláusula 40.^a

Subsídios especiais

Para além dos estabelecidos no presente capítulo, todos os outros subsídios mensais, incluindo os subsídios de chefia, são acrescidos em percentagem igual à acordada na presente revisão para a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 41.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da AEIST têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — As férias deverão ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a direcção da Associação.

4 — Na falta de acordo, caberá à AEIST a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou a comissão sindical ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

5 — As férias devem ser gozadas no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

6 — Será elaborado e afixado em cada instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 42.^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.

Cláusula 43.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 44.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a AEIST obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo, 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 45.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 46.^a

Definição de falta

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

2 — As ausências do trabalhador devem ser comunicadas à AEIST.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso decorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto (hetero ou homossexual), ou de pais, filhos, irmãos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastas 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, cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, em autarquias e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal do trabalhador-estudante;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo indispensável;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela AEIST.

2 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e tenha com ele parentesco ou afinidade;
- b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da assistência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

4 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

- a) Parto de esposa ou companheira, por cinco dias;
- b) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Até sete horas por mês, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de indicação do motivo da falta;
- d) Dois dias consecutivos, pelo falecimento de tio ou sobrinho;
- e) As motivadas por consultas ou exames médicos e tratamentos.

Cláusula 48.^a

Consequências de 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 de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 47.^a, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do n.º 4 da cláusula 47.^a

3 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 49.^a

Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 50.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados por disposição legal emergente do presente acordo.

Cláusula 51.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar para aplicação da sanção a que se reporta a alínea *d*) da cláusula 52.^a segue necessariamente os trâmites do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

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

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

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 54.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

Com as necessárias adaptações, a aplicação de sanções abusivas faz incorrer a entidade patronal na responsabilidade a que se reporta o artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 55.^a

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 56.^a

Formas de cessação de 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 entidade empregadora;
- d) Rescisão com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à AEIST;
- h) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

Cláusula 57.^a

Cessação por mútuo acordo

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 58.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de 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 59.^a

Justa causa de despedimento

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

2 — 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 da AEIST;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da AEIST;
- 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 AEIST;
- f) Prática intencional, no âmbito da AEIST, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a AEIST 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 AEIST, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da AEIST, 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 60.^a

Justa causa de rescisão pelo trabalhador

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

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

- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

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

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, com as necessárias adaptações.

Cláusula 61.^a

Rescisão com aviso prévio

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do artigo 146.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO VIII

Condições sociais

Cláusula 62.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a AEIST complementar o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2 — A retribuição referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos respectivos que venham a verificar-se na AEIST.

Cláusula 63.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A AEIST deve promover a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com o seu estado.

Cláusula 64.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — A AEIST pagará mensalmente um complemento de subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais e que a eles estejam vinculados por contrato de trabalho.

2 — O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de baixa.

3 — O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador.

4 — Na determinação da retribuição líquida considera-se o valor líquido da remuneração mensal e das prestações que sejam passíveis de contribuição de segurança social para o efeito da concessão do subsídio de doença.

5 — Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a AEIST pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos do n.º 4 desta cláusula, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.

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

Cláusula 65.^a

Complemento de pensão de reforma

Os valores a considerar pela AEIST, para efeitos desta secção, nos casos de reforma, são os seguintes:

- a) Uma mensalidade, paga 12 vezes por ano, a título de complemento de pensão de reforma, em função do tempo de serviço na AEIST, cujo montante de pensão se calculará pela seguinte fórmula:

$$(V-R): 35 \times N$$

em que:

- N — anos completos de serviço, até um máximo de 35;
- V — soma do último montante da retribuição de base, das diuturnidades e da isenção do horário de trabalho;
- R — pensão atribuída pela segurança social;

- b) Uma mensalidade, a título de complemento de pensão de reforma, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) Uma mensalidade, a título de complemento de pensão de reforma, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na cláusula 42.^a

Os trabalhadores que venham a solicitar a demissão dos quadros de pessoal da AEIST, quando passarem à situação de reforma por parte da segurança social, têm a garantia dos complementos referidos nesta cláusula, calculados com base nas retribuições consideradas para esse efeito e na antiguidade que detinham à data de demissão, com a devida correcção da inflação à taxa definida pelo INE.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção 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 67.^a

Revogação da convenção

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada a convenção colectiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000.

ANEXO I

Definição de funções

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro passa um recibo ou bilhete, conforme o caso regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que, num estabelecimento ou numa secção, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou secção.

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

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

Contínuo. — É o trabalhador que 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 se destina. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos.

Escriturário. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a 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.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

Gestor desportivo/administrativo. — É o trabalhador com funções iguais ao chefe de departamento mas com a mais-valia da formação académica (formação superior equivalente a licenciatura); actua no sentido de promover actividades ou eventos para o Departamento Desportivo, potencialização económica das infra-estruturas da AEIST (aumento da receita e redução das despesas) para investimento das condições ideais da prática desportiva e exerce funções de contabilidade e ou tesouraria a nível superior.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras de duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas, máquinas de corte e separação de papel, fax.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente as tarefas enumeradas para os contínuos.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a direcção ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da Associação. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar pela realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros.

Técnico administrativo e de contabilidade. — É o trabalhador que se ocupa da organização e planeamento de toda a documentação de fornecedores, clientes, bancos, comissões e secções afectas à AEIST.

Verifica se a documentação recebida está de acordo com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS e elabora declarações, nomeadamente a da segurança social.

Coadjuva a direcção da AEIST em funções de natureza contabilística.

Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático correspondem aos documentos classificados e lançados. Elabora e organiza documentos referentes aos funcionários, como as folhas de vencimentos e descontos. Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas nele registadas, procedendo a correcções quando julgadas necessárias. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

ANEXO II

Condições específicas de admissão

1 — Idades mínimas de admissão dos trabalhadores:

- Trabalhadores administrativos — 16 anos;
- A idade mínima legal para as restantes profissões e categorias profissionais.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- Trabalhadores de escritório — devem possuir o 3.º ciclo do ensino básico ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles, ou cursos equivalentes;
- Restantes trabalhadores — as habilitações obrigatórias.

3 — Todos os trabalhadores, desde que, comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de responder às exigências atrás transcritas.

ANEXO III

Acessos

1 — Os trabalhadores que estejam em estágio, logo que completem um ano, passam à categoria profissional para a qual estão em tirocínio.

2 — Os trabalhadores das categorias de 3.ª são promovidos, decorridos dois anos, às respectivas categorias de 2.ª. Os trabalhadores das categorias de 2.ª são promovidos, decorridos dois anos, às respectivas categorias de 1.ª.

ANEXO IV

Enquadramento profissional e remunerações

Níveis	Âmbito das profissões	Remuneração — Euros
I	Gestor desportivo/administrativo	881,50
II	Chefe de departamento Chefe de serviços	862,90
II-A	Técnico administrativo e de contabilidade	728,80
III	Chefe de secção Caixeiro-encarregado	663,70
IV	Secretário	635,80
V	Operador mecanográfico Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro	579
VI	Operador de máquinas auxiliares de 1.ª . . . Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Recepcionista	532,80
VII	Operador de máquinas auxiliares de 2.ª . . . Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Estagiário de operador de máquinas auxiliares Estagiário de operador mecanográfico . . .	492,20
VIII	Caixa de balcão	461,60
IX	Trabalhador de limpeza Contínuo (paquete)	456,20

Lisboa, 28 de Junho de 2006.

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

Victor Manuel Nunes Monteiro, dirigente nacional.

Esperança Vale Fernandes, mandatária.

Fernanda Cristina Figueiredo Sotelo Grijó Amaral, mandatária.

Pela AEIST — Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico:

Bruno Tebbal Barracosa, dirigente.

João António Fonseca Lourenço, dirigente.

Depositado em 20 de Julho de 2006, a fl. 139 do livro n.º 10, com o n.º 165/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado em 22, 23 e 24 de Outubro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

Declaração de princípios

1 — A União Geral de Trabalhadores assume a responsabilidade histórica de reforçar com os trabalhadores portugueses os valores do sindicalismo democrático, incentivando-os e levando-os à prática segundo os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta Social Europeia, convenções e recomendações da OIT e na Constituição da República Portuguesa.

2 — A União Geral de Trabalhadores proclama como valores essenciais do sindicalismo democrático:

2.1 — A liberdade de constituição de organizações sindicais e a sua autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

2.2 — A participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical, nomeadamente através da democratização das estruturas internas e da eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários das suas organizações sindicais;

2.3 — O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — A defesa dos valores e princípios do sindicalismo democrático constitui, para a União Geral de Trabalhadores, um imperativo sociológico e político e tem por objectivo:

3.1 — Defender uma política de reforma da sociedade, com base no respeito pela vontade livre de todos e cada um dos cidadãos, que vise não só a obtenção de níveis indispensáveis e urgentes de bem-estar como, igualmente, a plena realização social e cultural de todos e cada um dos trabalhadores portugueses, na liberdade, na segurança, na paz, na justiça e na fraternidade;

3.2 — Defender a democracia política como forma de alcançar a democracia económica, social e cultural, bem como os direitos, liberdades e garantias fundamentais;

3.3 — Lutar pela transformação democrática do movimento sindical português, fomentando e apoiando a criação de organizações sindicais fortes, de acordo com os princípios da verticalização, por ramo de actividade;

3.4 — Lutar pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social;

3.5 — Tornar efectivo e sem quaisquer discriminações o direito ao trabalho e à sua livre escolha, bem como o direito a um salário digno, de acordo com o princípio da igualdade;

3.6 — Defender, promover e aplicar políticas que visem a igualdade de oportunidades para as mulheres, em geral, e para a mulher trabalhadora, em especial, a fim de ser alcançada uma situação de total parceria na sociedade;

3.7 — Promover a integração social dos trabalhadores, lutando pela segurança de emprego, pela formação e reconversão profissionais, por condições humanas de higiene e segurança nos locais de trabalho e pelos direitos sociais dos jovens, dos aposentados e da mãe trabalhadora;

3.8 — Contribuir para a concretização de um conceito social de empresa, tendo em vista a estabilidade das relações de trabalho e a responsabilização efectiva dos agentes económicos;

3.9 — Participar em todos os aspectos da política socioeconómica do País;

3.10 — Assegurar a unidade da soberania nacional, reconhecendo a autonomia político-constitucional dos Açores e da Madeira, sem que tal possa permitir qualquer tentativa de divisão entre os trabalhadores;

3.11 — Apoiar todas as acções tendentes à eliminação das desigualdades regionais e ao aproveitamento dos recursos humanos e naturais das populações mais desfavorecidas;

3.12 — Defender o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores organizados nos seus sindicatos e a proibição legal do *lock-out*;

3.13 — Lutar ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e contra todas as formas de totalitarismo e agressão, e manifestar toda a solidariedade para com os trabalhadores privados dos seus direitos por regimes opressores.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiam voluntariamente.

2 — A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3 — A União Geral de Trabalhadores estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação, sempre que as condições do meio o aconselhem.

4 — A União Geral de Trabalhadores poderá ainda criar delegações ou secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A União Geral de Trabalhadores adopta a sigla UGT e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, em fundo com orla preta.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em preto. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do rectângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2 — O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Acção coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as organizações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas organizações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

1 — A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4 — Quando uma organização sindical estrangeira, empenhada numa luta importante, reclame o auxílio da UGT, o secretariado nacional dará desse facto conhecimento às organizações filiadas.

5 — A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efectiva para com os trabalhadores emigrantes portugueses ou estrangeiros.

6 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

7 — A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

- a) CISL — Confederação Internacional dos Sindicatos Livres;
- b) CES — Confederação Europeia de Sindicatos;
- c) TUAC — Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;
- d) FIAET — Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.

8 — A UGT é membro da Comunidade Sindical para os Países de Língua Portuguesa.

Artigo 9.º

Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

- a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de actividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- b) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores,

na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;
- d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus associados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;
- e) Defender e promover todas as formas de cooperativismo;
- f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;
- g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- h) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;
- i) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e do pleno emprego;
- j) Promover o combate às desigualdades salariais que têm origem em razões de raça, sexo ou religião;
- l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrada, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;
- m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao subemprego tecnológico, bem como a eliminar o subdesemprego;
- n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;
- o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;
- p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;
- q) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- r) Promover a formação cultural-profissional e político-sindical dos representados pelos sindicatos seus filiados;
- s) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento

de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho — OIT;

- t) Acompanhar e fiscalizar a execução dos planos económico-sociais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Qualidade de sócio

Podem filiar-se na UGT todas as associações sindicais abrangidas pelo âmbito definido no artigo 1.º desde que aceitem os presentes estatutos e a declaração de princípios e o seu pedido seja deferido pelo secretariado nacional, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

Artigo 11.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado nacional da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, de um relatório da sua situação social e económica e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

Artigo 12.º

Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2 — Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes.

Artigo 13.º

Recusa do pedido de filiação

1 — O secretariado nacional analisará, no prazo máximo de 180 dias, o pedido de filiação.

2 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentarem a deliberação.

3 — Da deliberação referida cabe recurso para o conselho geral, a interpor conjuntamente com a respectiva fundamentação, no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4 — Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5 — Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

Artigo 14.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;
- c) Ser informados regularmente de toda a actividade da UGT;
- d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- e) Ser consultados sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 15.º

Deveres dos associados

1 — São, em geral, deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT;
- f) Informar, em tempo oportuno, o secretariado da UGT sobre os processos de conflitos laborais em que participem.

2 — São deveres específicos:

- a) Apresentar ao secretariado da UGT o relatório e as contas até ao dia 10 de Maio do ano seguinte àquele a que respeitem;
- b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos seus órgãos, bem como na eleição dos seus representantes para os órgãos da UGT;
- c) Enviar ao secretariado da UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso daquela;
- d) Comunicar pontualmente ao secretariado da UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;
- e) Informar previamente o secretariado da UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3 — As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação do secretariado da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

§ único. A falta de cumprimento do disposto neste número e do consagrado na alínea *b*) do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do associado.

4 — O atraso no pagamento da quotização à UGT sem motivo justificado ou não aceite pela comissão executiva produz a suspensão do associado a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 16.º

5 — Cabe ao secretariado nacional, sob proposta da comissão executiva, aprovar a suspensão referida no número anterior.

6 — A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 15.º

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado as organizações sindicais que:

- a) Comunicarem ao secretariado, com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular da UGT;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Sejam notificadas do cancelamento da sua filiação;
- d) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A comunicação referida na alínea *a*) do número anterior só produz efeitos após deliberação que sobre ela for tomada pelo secretariado nacional.

3 — A decisão de perda da qualidade de associado com fundamento no consagrado quer na alínea *b*) quer na alínea *c*) do n.º 1 deste artigo compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

4 — A decisão de expulsão constante da alínea *d*) do n.º 1 deste artigo é da exclusiva competência do conselho geral, sob parecer do conselho de disciplina.

Artigo 17.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado, ouvido o conselho de disciplina.

2 — A suspensão referida no n.º 4 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa automaticamente com o pagamento das quotizações em dívida, depois de se ter sobre ela pronunciado o secretariado nacional.

Artigo 18.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

2 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT

Artigo 19.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos centrais da UGT:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O presidente;
- d) O secretário-geral;
- e) O secretariado nacional;
- f) A comissão executiva;
- g) A comissão permanente;
- h) O conselho fiscalizador de contas;
- i) O conselho de disciplina.

2 — São órgãos regionais da UGT:

- a) O plenário regional de sindicatos;
- b) O secretariado regional.

3 — São órgãos locais da UGT as comissões UGT de empresa.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 20.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos em cada um dos sindicatos filiados;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada um dos sindicatos filiados;
- c) Pelo presidente da UGT e restantes membros da mesa do congresso;
- d) Pelo secretário-geral da UGT;
- e) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
- f) Pelos membros da comissão executiva e da comissão permanente, que não sejam membros do secretariado nacional;

- g) Pelos membros do conselho fiscalizador de contas da UGT;
- h) Pelos membros do conselho de disciplina da UGT;
- i) Pelos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de nove membros cada.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea *a*) do n.º 2, será feita por voto secreto, directo e universal dos associados de cada sindicato filiado ou, em caso de impossibilidade, pelo congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de Hondt.

5 — O número de delegados a eleger por cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e a quotização para a central.

6 — O número de delegados designados, em conformidade com a alínea *b*) do n.º 2 será de dois delegados por cada 10 000 associados ou fracção.

7 — As formas de eleição e designação dos delegados ao congresso serão determinadas em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral.

Artigo 21.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação político-sindical (resolução programática);
- b) Eleição do presidente e restante mesa, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos centrais e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Alteração da declaração de princípios;
- e) Revisão dos estatutos;
- f) Aprovação do regimento do congresso;
- g) Fixação das quotizações sindicais;
- h) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- i) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas *a*), *e*), *g*) e *h*), delegar no conselho geral a ultimateção das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 22.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídas às organizações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, salvo o disposto no artigo 77.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 deste artigo só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT ou por um mínimo de 30 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência ou por um mínimo de cinco sindicatos ou ainda sindicatos que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

Artigo 23.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral, a requerimento do secretariado nacional ou do mínimo de um terço dos sindicatos filiados com assento no conselho geral, desde que estes representem mais de um quarto do número total dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre os sindicatos filiados na UGT, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente do conselho geral ou pelo seu substituto, com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das organizações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 24.º

Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 20.º mantém-se até à eleição

dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral no sindicato pelo qual haviam sido eleitos, caso em que o sindicato filiado poderá designar substitutos, notificando fundamentadamente e em prazo útil o presidente da mesa.

2 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos delegados.

Artigo 25.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários.

2 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10% dos delegados.

3 — O presidente da UGT, sendo órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

4 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 26.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e órgãos.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 27.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da UGT e restante mesa, ao secretário-geral, aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

2 — O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 28.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) O secretário-geral;
- c) Os vice-secretários-gerais;
- d) Os membros da comissão permanente;
- e) Três membros dos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP, um dos quais o respectivo coordenador.

4 — Cada sindicato filiado tem direito a eleger um membro para o conselho geral por cada 5000 associados ou fracção.

5 — A eleição nos sindicatos filiados é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada um dos sindicatos filiados, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de Hondt.

§ único. Para sindicatos com um número de associados até 5000, a eleição poderá ser realizada no secretariado nacional ou órgão equivalente do respectivo sindicato.

6 — A representação proporcional estabelecida no n.º 4 deste artigo, para cada sindicato filiado, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 20.º

7 — No caso de filiações posteriores ao período referido no número anterior, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

8 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada sindicato filiado.

9 — O secretariado da UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada sindicato filiado.

Artigo 29.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;
- d) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º,

- readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
 - g) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
 - h) Nomear um secretariado provisório da UGT no caso de a maioria dos membros do secretariado nacional em efectividade de funções ter renunciado ao cargo, até à realização de novas eleições em congresso;
 - i) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;
 - j) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;
 - l) Aprovar o regulamento eleitoral;
 - m) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

Artigo 30.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado nacional ou, pelo menos, de um terço dos seus membros, mediante convocação do presidente.

§ único. A convocação será feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do requerimento.

3 — A convocação do conselho geral é feita, nomeadamente, por escrito, com menção da ordem de trabalhos e data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 31.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO III

Do presidente da UGT

Artigo 32.º

Presidente da UGT

O presidente da UGT é o presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

Artigo 33.º

Competências do presidente da UGT

Compete, em especial, ao presidente da UGT:

- a) Representar a UGT em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado nacional;
- b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das confederações internacionais em que a central se encontra filiada;
- c) Integrar as delegações da central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;
- d) Presidir ao conselho geral, tendo voto de qualidade;
- e) Assinar as convocatórias e presidir ao congresso da UGT, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Participar, com direito de voto, nas reuniões do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente e presidir às reuniões do secretariado nacional e da comissão executiva, na ausência do secretário-geral.

SECÇÃO IV

Do secretário-geral

Artigo 34.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20% dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 39.º, com as devidas adaptações.

4 — O secretário-geral é membro por inerência do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente.

Artigo 35.º

Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado nacional, à comissão executiva e à comissão permanente e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar a UGT em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação dos restantes membros da comissão executiva na sua primeira reunião.

Artigo 36.º

Vice-secretários-gerais

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional elegerá de entre os seus membros, sob proposta do secretário-geral, os vice-secretários-gerais.

2 — O secretário-geral designará o vice-secretário-geral que o substitui nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete em especial aos vice-secretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

4 — Os vice-secretários-gerais são, por inerência, membros da comissão executiva.

5 — Os vice-secretários-gerais têm o direito de participar nas reuniões da comissão permanente, em termos a regulamentar pelo secretariado nacional.

SECÇÃO V

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

Composição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral, pelo presidente e por 75 membros eleitos em congresso.

2 — São ainda membros por inerência os coordenadores das delegações regionais, os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3 — Os presidentes de direcção ou secretários-gerais das organizações sindicais filiadas, que não sejam membros do secretariado nacional, têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão da UGT, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direcção.

4 — O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, de dois em dois meses, e extraordinariamente sempre que o secretário-geral o entenda, por solicitação da comissão executiva ou a requerimento de pelo menos um terço dos seus membros.

Artigo 38.º

Competência do secretariado nacional

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- b) Eleger, nos termos do artigo 36.º, os vice-secretários-gerais;
- c) Eleger, nos termos do artigo 40.º, a comissão executiva;
- d) Eleger, nos termos do artigo 41.º, a comissão permanente;

- e) Eleger, nos termos do artigo 51.º, os coordenadores das delegações;
- f) Eleger, nos termos dos artigos 64.º, 65.º e 66.º, os coordenadores e restantes membros aí previstos;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Apoiar a negociação das convenções de trabalho;
- i) Informar-se junto das organizações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- j) Representar a UGT em juízo e fora dele;
- l) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;
- m) Elaborar e apresentar, até 30 de Abril, ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;
- o) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical (resolução programática);
- p) Ratificar as deliberações da comissão executiva, desde que propostas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- r) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- s) Zelar pelo bom nome da UGT;
- t) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado nacional arbitrar qualquer conflito entre as organizações filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3 — Das decisões do secretariado nacional nos termos do n.º 2 cabe recurso para o conselho geral.

Artigo 39.º

Modo de eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

Artigo 40.º

Comissão executiva

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá uma comissão executiva composta por 25 membros.

2 — São ainda membros por inerência da comissão executiva os membros da comissão permanente e os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3 — À comissão executiva compete, nomeadamente:

- a) Acompanhar a situação político-sindical;
- b) Definir as orientações para a negociação colectiva;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- d) Criar departamentos ou gabinetes especializados necessários ao bom funcionamento da UGT;
- e) Acompanhar a acção da comissão permanente, ratificando as suas decisões sempre que o entenda necessário.

4 — A comissão executiva reúne, pelo menos uma vez por mês, a convocação do secretário-geral.

Artigo 41.º

Comissão permanente

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá uma comissão permanente composta por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros.

2 — Os membros da comissão permanente desempenharão as suas funções a tempo inteiro.

3 — À comissão permanente compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Executar as deliberações do secretariado nacional e da comissão executiva;
- b) Propor e executar o programa de actividades e o orçamento;
- c) Definir e executar orientações para a actividade corrente da central.

4 — A comissão permanente reúne, pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.

Artigo 42.º

Disposições comuns

1 — As deliberações do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

3 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4 — A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo um destes ser substituído ou por um outro membro da comissão executiva, expressamente designado por esta, no caso do

tesoureiro, ou pelo vice-secretário-geral expressamente designado para substituir o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 44.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pela comissão permanente, a submeter posteriormente ao secretariado nacional;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT.

Artigo 45.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 46.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente, a convocação do seu presidente, para desempenho das atribuições previstas no artigo 44.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

SECÇÃO VII

Do conselho de disciplina

Artigo 47.º

Composição e competência do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão que, a pedido de qualquer dos demais órgãos centrais, realiza inqué-

ritos e procede à instrução de processos disciplinares ou outros, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respectivo procedimento, e é composto por sete membros.

Artigo 48.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 49.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente e um vice-presidente.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O conselho de disciplina, a convocação do seu presidente, reúne, ordinariamente, para desempenho das atribuições previstas no artigo 47.º, e, extraordinariamente, a solicitação de qualquer órgão estatutário.

SECÇÃO VIII

Das delegações regionais

Artigo 50.º

Constituição de delegações regionais e distritais

1 — São constituídas as Delegações Regionais dos Açores e da Madeira e ainda cinco delegações regionais no continente.

2 — O âmbito e sede das delegações regionais e das delegações distritais, bem como a criação de outras estruturas descentralizadas da UGT, é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

Artigo 51.º

Órgãos das delegações regionais e das delegações distritais

1 — O plenário regional e distrital é constituído por representantes dos sindicatos filiados, regularmente recenseados no respectivo âmbito geográfico e de acordo com os limites de representatividade fixados no regulamento referido no n.º 11.

2 — Compete ao plenário, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e de acordo com os limites fixados no respectivo regulamento:

- a) Velar pelo cumprimento do programa de acção e estatutos e outras orientações dos órgãos centrais da UGT;
- b) Definir a orientação sindical e política a adoptar localmente, indicando acções e medidas para os problemas que se colocam no seu âmbito geográfico;
- c) Eleger a mesa do plenário;

d) Fiscalizar a acção do secretariado regional e distrital, emitindo para os órgãos centrais pareceres sobre desvios aos princípios do sindicalismo democrático e aos estatutos da UGT.

3 — O secretariado regional é constituído:

- a) Pelo coordenador regional, designado pelo secretariado nacional sob proposta do secretário-geral;
- b) Pelos coordenadores distritais cuja área caia no âmbito da delegação regional;
- c) Por mais quatro membros a eleger pelo plenário regional, nominalmente, em lista completa;
- d) Por um membro a indicar pela comissão de mulheres da UGT.

4 — O secretariado distrital é constituído:

- a) Pelo coordenador distrital, designado pelo secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral;
- b) Por mais dois a quatro membros a eleger pelo plenário distrital, nominalmente, em lista completa;
- c) Por um membro a indicar pela comissão de mulheres da UGT.

§ único. O número de membros a eleger será fixado no regulamento referido no n.º 11.

5 — Compete a cada secretariado distrital, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e pelo respectivo regulamento:

- a) Apoiar os sindicatos filiados nas acções conducentes à divulgação dos seus programas no respectivo distrito e à sindicalização dos trabalhadores.

6 — Compete a cada secretariado regional, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e pelo respectivo regulamento:

- a) Coordenar as acções desenvolvidas a nível regional, em articulação com as delegações distritais;
- b) Coordenar as representações de âmbito regional;
- c) Representar a região no secretariado nacional através do respectivo coordenador;
- d) Assumir as funções que cabem ao secretariado distrital, no distrito onde se encontra sediado.

7 — Compete, em especial, ao secretário-coordenador:

- a) Coordenar e superintender as actividades do respectivo secretariado e presidir, com voto de qualidade, às respectivas reuniões;
- b) Representar a UGT nos actos de carácter local ou por incumbência expressa do secretariado nacional.

8 — Os membros dos secretariados têm o direito de participar, sem direito de voto, no congresso da UGT e no respectivo plenário de sindicatos, sem encargos para a central ou mediante aprovação prévia da comissão executiva da UGT.

9 — O plenário deverá reunir, ordinariamente, pelo menos duas vezes por ano.

10 — Os secretariados regional e distrital deverão reunir, ordinariamente, pelo menos mensalmente.

11 — O conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das delegações regionais.

Artigo 52.º

Delegações Regionais dos Açores e da Madeira

1 — Tendo em conta a especificidade das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, poderá ser concedido às respectivas delegações autonomia política, administrativa e financeira.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovar o regulamento destas delegações.

3 — No caso de ser concedida autonomia financeira, poderá ser criado um órgão próprio de fiscalização.

SECÇÃO IX

Das comissões UGT de empresa

Artigo 53.º

Comissões UGT de empresa

1 — As comissões UGT de empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a actividade dos seus sindicatos na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados dos sindicatos.

2 — As comissões UGT de empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada um dos sindicatos.

3 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de empresa.

SECÇÃO X

Das disposições comuns

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

1 — É permitida a reeleição em mandatos sucessivos.

2 — Salvo o disposto no número anterior, só podem ser eleitos para os órgãos centrais da UGT, com excepção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

3 — Para a comissão permanente poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de dois terços dos votos expressos.

4 — No caso das delegações, os candidatos a qualquer dos órgãos são trabalhadores na área da delegação, podendo ainda ser eleitos, para além dos referidos nos números anteriores, os membros dos secretariados

regionais dos sindicatos filiados e os delegados sindicais em empresas existentes na área da delegação.

Artigo 55.º

Igualdade de oportunidades

Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos.

Artigo 56.º

Suplentes

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efectivos e não superior à totalidade destes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais, a comissão permanente e os executivos das comissões de mulheres, juventude e da ala de quadros, nos quais não há suplentes.

Artigo 57.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato será de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Será de dois anos o mandato da comissão executiva e da comissão permanente da UGT e dos secretariados das delegações e das comissões executivas da comissão de juventude, da comissão de mulheres e da ala de quadros, incluindo os membros eleitos pelo secretariado nacional.

Artigo 58.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo sindicato.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 59.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão central da UGT.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

3 — Cabe ao conselho geral decidir, sob proposta da comissão executiva, acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT.

Artigo 60.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 59.º destes estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 73.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão central da UGT, bem como designar o seu substituto.

4 — Compete ao secretariado nacional decidir e declarar a perda de mandato de qualquer titular de um órgão regional ou local da UGT, bem como designar o seu substituto.

Artigo 61.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

CAPÍTULO V

Das federações e comissões sectoriais

Artigo 62.º

Federações

1 — Poderão aderir à UGT federações que demonstrem formalmente a adesão aos princípios do sindicat-

lismo democrático e representem sectores ainda não completamente abrangidos pela UGT.

2 — Poderão ainda aderir à UGT federações em que a maioria dos trabalhadores representados estejam filiados em sindicatos filiados directamente na UGT.

3 — A adesão, para além dos mecanismos próprios de decisão das federações, exige uma maioria favorável dos sindicatos nelas filiados.

4 — As federações terão direitos e deveres iguais aos dos sindicatos da central, nos termos destes estatutos.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior e no n.º 5 do artigo 20.º, o número de associados a considerar será o dos sindicatos não filiados directamente na UGT.

Artigo 63.º

Comissões sectoriais

1 — Para análise dos problemas comuns, nomeadamente ao nível de negociação colectiva, e com competência meramente consultiva, constituir-se-ão comissões sectoriais.

2 — As comissões sectoriais são constituídas por representantes de sindicatos filiados, por decisão do conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional aprovará um regimento que definirá, nomeadamente, a constituição, competência e funcionamento das comissões sectoriais.

Artigo 64.º

Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nos sindicatos filiados e funciona junto à comissão executiva, apoiando-a na definição da política de juventude da UGT.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de juventude;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

3 — O secretariado, sob proposta do secretário-coordenador, designará uma comissão executiva, constituída por este e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão, incluindo na área político-sindical e executar as deliberações do secretariado.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

6 — A comissão de juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

Artigo 65.º

Comissão de mulheres

1 — A comissão de mulheres é integrada pelas(os) representantes das organizações de mulheres existentes nos Sindicatos filiados.

2 — A comissão de mulheres tem como principal objectivo promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto da comissão executiva e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3 — A comissão de mulheres tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de mulheres;
- b) Por dois ou quatro membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretária-coordenadora.

4 — O secretariado, sob proposta da secretária-coordenadora, designará uma comissão executiva, constituída por esta e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão, incluindo na área político-sindical, e executar as deliberações do secretariado.

5 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de mulheres.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de uma vice-coordenadora.

6 — O secretariado da comissão de mulheres apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

7 — A comissão de mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais.

Artigo 66.º

Ala de quadros

1 — Constituir-se-á junto do secretariado nacional a ala de quadros.

2 — A ala de quadros é constituída por quadros designados por sindicatos da UGT, de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Dois elementos por cada sindicato específico de quadros;

b) Dois elementos por cada sindicato que tenha um número de associados superior a 30 000, desde que, de entre estes, mais de 10% sejam quadros;

c) Um elemento por cada um dos restantes sindicatos que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aqueles sindicatos definidos pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A ala de quadros tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da ala de quadros;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da ala de quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da ala de quadros.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — A ala de quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e na comissão executiva.

6 — A ala de quadros promoverá ainda apoio aos sindicatos da UGT, de modo a reforçar a implantação da central junto aos quadros.

7 — A ala de quadros será obrigatoriamente ouvida sobre todas as matérias específicas que aos quadros dizem respeito.

8 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a ala de quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

CAPÍTULO VI

Do movimento dos reformados

Artigo 67.º

Movimento dos reformados

1 — O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas — MODERP funciona junto ao secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2 — O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.

3 — Para efeitos do disposto nos artigos 51.º, 63.º e 65.º, o MODERP é considerado uma organização sindical.

CAPÍTULO VII

Do regime patrimonial

Artigo 68.º

Princípios gerais

1 — A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer organização associada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado nacional entre os associados e afixados para consulta em local próprio da sede e delegações regionais da UGT.

4 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha à UGT uma peritagem às contas.

Artigo 69.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito e de doações ou legados.

2 — Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 70.º

Fundo de solidariedade

1 — Será criado um fundo de solidariedade, para apoio aos sindicatos filiados e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2 — Constituirão receitas do fundo de solidariedade as contribuições voluntárias dos sindicatos filiados e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

3 — Só poderão beneficiar do apoio do fundo de solidariedade os sindicatos com a quotização regularizada perante a central.

Artigo 71.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que

afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VIII

Do regime disciplinar

Artigo 72.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infracções por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

Artigo 73.º

Penas disciplinares

1 — Aos associados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os associados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 18.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os associados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infracção prevista no número anterior ou os associados abrangidos pelo § único do n.º 3 do artigo 15.º

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os associados ou os membros dos órgãos centrais da UGT que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT, nomeadamente na sua declaração de princípios.

Artigo 74.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao

apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 75.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO IX

Das disposições finais

Artigo 76.º

Regulamento eleitoral

Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

Artigo 77.º

Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações sejam aprovadas por maioria de dois terços dos delegados presentes e tenham sido distribuídas às organizações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 78.º

Dissolução da UGT

1 — A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

Artigo 79.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 80.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos dos artigos 483.º e 484.º do Código do Trabalho, em 25 de Julho de 2006.

FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração

Alteração, aprovada no plenário realizado em 20 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Junho de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços é constituída pelos sindicatos filiados, que representam os trabalhadores que:

- Exerçam a sua actividade no sector económico da distribuição e serviços;
- Exercendo a sua profissão noutros sectores de actividade, sejam trabalhadores administrativos ou de outras profissões representadas pelos sindicatos filiados;
- Exerçam profissões genericamente ligadas à introdução de novas tecnologias nas empresas e serviços, designadamente profissões relacionadas com a burótica.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

A FEPCES exerce a sua actividade em todo território português.

Artigo 3.º

Sede

A FEPCES tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Natureza e princípios fundamentais

A FEPCES é uma organização sindical de classe, orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade, do sindicalismo de massas e de classe e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

A FEPCES reconhece o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A FEPCES defende a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1 — A FEPCES subordina toda a sua orgânica e vida interna ao princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

Independência sindical

A FEPCES desenvolve a sua actividade em total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Natureza de massas e de classe

1 — A FEPCES considera factor determinante para o êxito da acção sindical a informação, participação, mobilização e luta dos trabalhadores. Por isso, defende a permanente audição e participação dos seus filiados e dos trabalhadores na vida sindical, a todos os níveis, como condição para elevar a sua consciência social e política de classe.

2 — A FEPCES reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da denominação imperialista.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 10.º

Objectivos

A FEPCES tem por objectivos, em especial:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar acções tendentes a defender os interesses e direitos dos traba-

lhadores e melhorar as suas condições de vida e trabalho;

- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos sindicatos filiados, empenhando-se no reforço da sua unidade e organização;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos sindicatos filiados, de acordo com a sua vontade democrática;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e a construção da sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

Artigo 11.º

Competências

À FEPCES compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical no seu âmbito, garantindo uma estreita cooperação entre os sindicatos filiados;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam ou venham a abranger trabalhadores associados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Reclamar a aplicação e ou revogação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos sindicatos filiados;
- f) Participar, em colaboração com outras organizações sindicais, na gestão e administração de instituições de carácter social;
- g) Promover a criação de condições necessárias à reconversão e reestruturação do sector da distribuição e serviços, no sentido da defesa dos interesses das populações;
- h) Participar na elaboração da legislação que diga respeito aos trabalhadores e ao sector da distribuição e serviços, bem como no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- i) Participar, quando o julgue necessário, nos organismos estatais directa ou indirectamente relacionados com o sector da distribuição e serviços e de interesse para os trabalhadores;
- j) Desenvolver os contactos e a cooperação com as organizações congéneres de outros países e, conseqüentemente, a solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo, em particular do comércio e serviços, com respeito pelo princípio da independência de cada organização sindical.

CAPÍTULO IV

Estrutura e organização

Artigo 12.º

Estrutura

A FEPCES é constituída pelos sindicatos filiados.

Artigo 13.º

Sindicatos

1 — O sindicato é a associação sindical de base da FEPCES, à qual compete a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores, organizados a nível de empresa, serviço ou zona.

Artigo 14.º

Estrutura superior

A FEPCES faz parte da estrutura da CGTP-IN como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do sector.

Artigo 15.º

Filiação internacional

A FEPCES poderá filiar-se em associações ou organizações internacionais, bem como manter relações e cooperar com elas, tendo sempre em conta a salvaguarda da unidade do movimento sindical e dos trabalhadores e do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

CAPÍTULO V

Dos sindicatos filiados

Artigo 16.º

Associados

Têm o direito de se filiar na FEPCES todos os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 17.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional.

2 — O pedido de filiação deverá ser acompanhado de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores, por ramos de actividade, filiados no sindicato;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) Último relatório e contas aprovado.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, cuja decisão deverá ser rati-

ficada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

4 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá participar no plenário referido no número anterior, usando da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

São direitos dos sindicatos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida da FEPCES, nomeadamente no congresso e no plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democrática das associações sindicais.

Artigo 19.º

Direito de tendência

1 — A FEPCES, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é no entanto exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da FEPCES subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 20.º

Deveres dos associados

São deveres dos sindicatos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da Federação;
- g) Pagar a comparticipação das despesas nos termos fixados entre os sindicatos;
- h) Comunicar à direcção nacional, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos e o resultado das eleições para os corpos gerentes, bem como as alterações no número de trabalhadores que o sindicato represente;
- i) Enviar anualmente à direcção nacional da FEP-CES o relatório de contas, o plano de actividades e o orçamento, no prazo de 15 dias após a sua aprovação pelo órgão competente respectivo;
- j) Manter a FEP-CES informada do número de trabalhadores seus associados;
- k) Prestar informações quando solicitadas ou por sua iniciativa, nomeadamente sobre IRCT negociados no seu âmbito e outras actividades e lutas relevantes.

Artigo 21.º

Perda de qualidade de associados

Perdem a qualidade de filiados os sindicatos que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação, por escrito, à direcção nacional;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos seus associados.

Artigo 22.º

Readmissão

Os sindicatos podem ser readmitidos nos termos previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

Artigo 23.º

Inquérito e processo

As sanções disciplinares são sempre precedidas de inquérito e processo escrito onde sejam dadas todas as garantias de defesa e seja sempre procurada e evidenciada a verdade dos factos apurados.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 26.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na pena de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 27.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada por escrito a possibilidade de defesa, em inquérito e processo disciplinar elaborado por forma a evidenciar a verdade dos factos apurados.

Artigo 28.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Órgãos da FEP-CES

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 29.º

Órgãos

Os órgãos da FEP-CES são:

- a) O plenário;
- b) A direcção nacional.

Artigo 30.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da FEPCES será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a sua vida interna, a saber:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum nas reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade de voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Direcção eleita pelo respectivo órgão, com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão, perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;
- k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 31.º

Gratuidade do exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivos de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Plenário

Artigo 32.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

3 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados, sócios dos respectivos sindicatos.

Artigo 33.º

Competências

Compete em especial ao plenário:

- a) Definir as orientações gerais para a actividade sindical da FEPCES;
- b) Aprovar e alterar os estatutos e o regulamento eleitoral da FEPCES;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e à FEPCES e que os órgãos desta ou os filiados entendam dever submeter à sua apreciação;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão de sindicatos que tenham sido expulsos;
- f) Deliberar sobre a participação ou não nas suas reuniões de sindicatos não filiados e sobre a forma dessa participação;
- g) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção nacional em matéria disciplinar;
- h) Apreciar a actuação da direcção nacional;
- i) Vigiar o cumprimento dos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
- k) Eleger, destituir ou substituir os membros da direcção nacional e da comissão de fiscalização;
- l) Eleger uma comissão provisória de gestão, sempre que se verificar a demissão de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção nacional;
- m) Aprovar o regulamento do funcionamento do plenário e da comissão de fiscalização;
- n) Substituir, até ao limite de um terço, membros da direcção nacional, através de proposta da direcção nacional, desde que aprovada por maioria de dois terços;
- o) Deliberar sobre a associação e filiação em organizações nacionais e internacionais;
- p) Deliberar sobre a fusão, integração, extinção ou dissolução e consequente liquidação do património da FEPCES.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente (até 31 de Março e até 31 de Dezembro) para dar cumprimento, nomeadamente, aos fins constantes da alínea g) do artigo 45.º;
- b) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas na alínea k) do artigo 32.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entenda necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, um sindicato filiado.

Artigo 35.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional, com a antecedência mínima de 10 dias, devendo incluir a ordem de trabalhos respectiva.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a ante-

cedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar a proposta da ordem de trabalhos.

4 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 33.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelo sindicato requerente.

5 — A direcção nacional expede a convocatória para a reunião do plenário no prazo máximo de oito dias após a entrada do requerimento previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 34.º

Artigo 36.º

Quórum

As reuniões do plenário têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sindicatos filiados.

Artigo 37.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposições em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos delegados.

3 — Cada sindicato tem direito a:

- a) Um voto;
- b) Mais um voto por cada fracção de 1000 associados, sendo as fracções arredondadas por defeito ou por excesso, conforme sejam inferiores ou iguais e superiores a 500 associados.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 38.º

Composição

A direcção nacional é composta por 13 membros efectivos, eleitos pelo plenário.

Artigo 39.º

Mandato

A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 40.º

Competências

Compete em especial à direcção nacional:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da FEPCES, de acordo com as orientações definidas pelo plenário;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática nos sindicatos das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Promover, a nível do sector, a discussão colectiva das grandes questões que foram colocadas

aos sindicatos, com vista à adequação permanente da sua acção na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

- d) Assegurar e desenvolver a ligação entre os sindicatos;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pelos seus membros;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Apreciar e aprovar os pedidos de filiação;
- h) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e o regulamento eleitoral;
- i) Propor ao plenário a substituição de membros da direcção nacional;
- j) Assegurar o regular funcionamento e gestão da FEPCES;
- k) Promover a aplicação das deliberações do plenário e acompanhar a sua execução;
- l) Constituir, presidir e dinamizar comissões e grupos de trabalho;
- m) Constituir a mesa e presidir ao plenário de sindicatos;
- n) Representar a FEPCES em juízo e fora dele.

Artigo 41.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros o coordenador;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- c) Definir as funções dos seus membros e fixar as competências do coordenador;
- d) Eleger a comissão executiva.

2 — A direcção nacional poderá delegar poderes e constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — A direcção nacional poderá delegar poderes na sua comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 42.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne de acordo com o seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por sua própria deliberação;
- b) Sempre que o coordenador da direcção o entenda necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 43.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que seja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Convocatória

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao coordenador, que, nas suas faltas ou impedimentos, será substituído por outro membro da direcção, e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional poderá ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 45.º

Vinculação da Federação

Para que a Federação fique obrigada basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional.

Artigo 46.º

Comissão executiva

A comissão executiva da direcção nacional é composta por membros desta, cujo número, competências e funções serão consagrados no regulamento a aprovar pela direcção nacional.

Artigo 47.º

Comissão de fiscalização

1 — A comissão de fiscalização é composta por três membros eleitos de entre os corpos gerentes dos sindicatos filiados na FEPCES.

2 — As competências da comissão de fiscalização são definidas no regulamento do plenário de sindicatos.

3 — Os membros da direcção nacional não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 48.º

Fundos

1 — Os sindicatos suportam directamente os custos das actividades e dos dirigentes e fornecem os meios técnicos e o pessoal técnico e administrativo, bem como os serviços necessários à actividade da FEPCES.

2 — Constituem fundos da FEPCES as participações para despesas relativas a iniciativas decididas pelos sindicatos filiados, bem como quaisquer receitas ou participações extraordinárias.

Artigo 49.º

Orçamento e contas

A direcção nacional deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados, para conhecimento, à comissão de fiscalização, para parecer, e ao plenário, para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de acti-

vidades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas relativos ao ano anterior.

Artigo 50.º

Gestão administrativa e financeira

A comissão executiva da direcção nacional poderá, desde que tenha o acordo dos sindicatos, analisar a sua contabilidade e a organização dos seus serviços administrativos e propor a adopção de medidas que se mostrem necessárias.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 51.º

Estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário.

Artigo 52.º

Fusões

A fusão e a dissolução da Federação só podem ser deliberadas em reunião do plenário expressamente convocada para o efeito.

Artigo 53.º

Deliberações

As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito da Federação e que neles estejam filiados.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 54.º

Símbolo

O símbolo da FEPCES é constituído por uma base vermelha rectangular, de ângulos arredondados, onde assenta o contorno de Portugal, em fundo verde, e onde se sobrepõe, em forma estilizada, um capacete alado que encima um caduceu formado por um bastão entrançado por duas serpentes, que simbolizam a figura mitológica de Mercúrio, deus do comércio.

Artigo 55.º

Bandeira

A bandeira da FEPCES é em tecido azul, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior, envolvido pela sua designação completa em letras brancas.

Registados em 24 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 92/2006, a fl. 91 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Eleição em 20 de Junho de 2006 para o mandato de 2006-2010.

Direcção nacional

- António Ferreira Neto Taveira, sócio n.º 17 do CESP, 47 anos, casado, bilhete de identidade n.º 3707257, arquivo do Porto.
- António Meireles Magalhães Lima, sócio n.º 1250 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho, 53 anos, casado, bilhete de identidade n.º 3004234, arquivo de Braga.
- Francisco António Picado Corredoura, sócio n.º 12 625 do STAD, 57 anos, casado, bilhete de identidade n.º 637913, arquivo de Lisboa.
- Célia Cristina Oliveira Lopes, sócia n.º 9125 do CESP, 29 anos, casada, bilhete de identidade n.º 11028163, arquivo de Lisboa.
- Jorge Duarte Chaves Magalhães, sócio n.º 17 079 do CESP, 50 anos, divorciado, bilhete de identidade n.º 3459530, arquivo de Lisboa.
- Jorge Manuel Silva Pinto, sócio n.º 1 do CESP, 56 anos, casado, bilhete de identidade n.º 984395, arquivo do Porto.
- José António Marques, sócio n.º 5153 do CESP, 57 anos, casado, bilhete de identidade n.º 5390328, arquivo de Lisboa.
- Manuel Francisco Guerreiro, sócio n.º 1904 do CESP, 55 anos, casado, bilhete de identidade n.º 2210559, arquivo de Lisboa.
- Manuel da Conceição Feliciano, sócio n.º 1245 do CESP, 56 anos, casado, bilhete de identidade n.º 1903026, arquivo de Lisboa.
- Marcela Esteves Santos Monteiro, sócia n.º 31 424 do CESP, 56 anos, casada, bilhete de identidade n.º 4962824, arquivo de Lisboa.
- Vivalda Rodrigues Henriques Silva, sócia n.º 33 085 do STAD, 45 anos, casada, bilhete de identidade n.º 6658206, arquivo de Lisboa.
- Maria do Rosário Sousa Miranda, sócia n.º 40 094 do CESP, 42 anos, solteira, bilhete de identidade n.º 7472396, arquivo de Braga.
- Ivo Moniz da Silva, sócio n.º 5428 do SITAM, 52 anos, solteiro, bilhete de identidade n.º 4909324, arquivo do Funchal.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Julho de 2006.

SIPESP — Sind. Nacional dos Professores e Investigadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo — Eleição em 30 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Efectivos:

- Presidente — Prof. Doutor José Braz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 499501, Lisboa.
- 1.º vice-presidente — Professora Lina Maria Cardoso Lopes, bilhete de identidade n.º 5548169, Lisboa.
- 2.º vice-Presidente — Professora Teresa Brito Valentim, bilhete de identidade n.º 4918560, Lisboa.
- 1.º secretário — Prof. Engenheiro Luís Manuel de Miranda Colaço, bilhete de identidade n.º 1433687, Lisboa.
- 2.º secretário — Professora Maria do Céu David, bilhete de identidade n.º 1433687, Lisboa.
- 3.º secretário — Professor Rofolfo Luís Pereira, bilhete de identidade n.º 10558583, Lisboa.
- Tesoureiro — Professor Paulo Sargento dos Santos, bilhete de identidade n.º 6970736, Lisboa.

Suplentes:

- Professor João Luís Ramalho da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7800790, Lisboa.
- Professora Olga Maria de Sousa da Silva Pinho, bilhete de identidade n.º 7321240, Lisboa.
- Professora Carla Mariete Marques Leal Farelo, bilhete de identidade n.º 10822522, Lisboa.
- Professora Marta Sofia Lopes Martins, bilhete de identidade n.º 10782583, Lisboa.
- Professora Maria Gabriela Moreira Nabais Conde, bilhete de identidade n.º 6646763, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Julho de 2006.

Sind. Independente dos Médicos — Eleição, em 30 de Março de 2006, para mandato de três anos (triénio de 2006-2009).

Secretariado nacional

- Fernando Carlos Cabral Lopes Arroz, secretário-geral.
António Pedro Quintans de Soure.

António Rafael Pereira Passarinho.
Ernesto Sousa Luz.
Francisco Jorge Santos Oliveira Silva.
Gildásio Martins dos Santos.
Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha.
José Daniel Pereira Figueira Araújo.
Miguel Monteiro Barros Cabral.

Paulo Cristiano Nascimento Simões.
Ricardo Filipe Barreiros Mexia.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Julho de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 13 de Junho de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1995.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, natureza jurídica, objecto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

O Grémio dos Armazenistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte, nos termos e ao abrigo dos Decretos-Leis n.ºs 215-C/75 e 293/75, e da revisão dos seus estatutos, é transformado em NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e, ao abrigo da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigos 513.º e 514.º, é alterada a sua designação social para NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com sede no distrito do Porto.

Artigo 2.º

A Associação é constituída legalmente pelas empresas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam a sua actividade como importadoras e ou armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos.

Artigo 3.º

A presente Associação é uma associação livre e a sua acção desenvolver-se-á baseada no respeito da lei, da dignidade e da igualdade de direitos e deveres dos seus associados.

Não terá fins lucrativos. A sua duração é indeterminada.

Artigo 4.º

A Associação tem por objecto:

- a) A defesa da livre iniciativa empresarial, através da associação como a melhor forma de se alcançar a justiça e o progresso social;
- b) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais dos associados;
- c) A promoção, em termos de estruturação, capacidade e qualidade, dos sectores que representa, a fim de participar no desenvolvimento técnico, económico e social do País.

§ único. Dentro destes objectivos gerais, salienta-se:

- a) Discutir e aprovar os acordos de contratação em todo o seu âmbito, inclusive na definição das atribuições e classificação profissional dos trabalhadores;
- b) Propor e participar junto dos departamentos oficiais na definição da política de interesses para os vários sectores da Associação;
- c) Propor e participar na definição dos esquemas de comercialização dos produtos;
- d) Propor e participar na definição das políticas de importação e exportação no âmbito da Associação;
- e) Participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral das firmas associadas;
- f) Definir o modo de gestão dos fundos sociais para os quais os associados hajam contribuído;
- g) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais, nacionais e internacionais, de interesse para a Associação e seus membros;
- h) Integrar-se em organizações de cúpula (federações, uniões, confederações ou outras) de interesse para a Associação, mediante decisão da assembleia geral;
- i) Representar os associados em reclamações de natureza fiscal e participar na elaboração de normas contabilísticas;
- j) Recolher e divulgar os elementos indispensáveis à realização dos fins da Associação, salvaguardando os aspectos individuais

Artigo 5.º

A Associação pode criar delegações em qualquer das localidades da área da sua actividade.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Podem ser membros da Associação as pessoas singulares ou colectivas, que o requeiram por escrito à direcção, que exerçam a actividade de importadoras e ou armazenistas de uma ou mais das divisões de que se compõe o organismo:

- 1.ª Especialidades farmacêuticas, veterinárias e enológicas;
- 2.ª Adubos e pesticidas;
- 3.ª Matérias corantes e produtos auxiliares;
- 4.ª Drogas e produtos químicos;
- 5.ª Perfumaria e cosméticos;
- 6.ª Agro-alimentar, sal e diversas.

§ 1.º O exercício de qualquer daquelas actividades deve provar-se mediante exibição do conhecimento da contribuição industrial ou da declaração de exercício da actividade e das condições a que estiver sujeito o mesmo exercício nos organismos de coordenação.

§ 2.º Sempre que uma empresa altere a sua constituição, torna-se obrigatório que o participe à direcção.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Ser defendidos na sua honra e bom nome pela Associação;

- b) Ser assistidos pela Associação e utilizar os seus serviços, nas condições que vierem a ser estabelecidas;
- c) Eleger e ser eleitos para os corpos sociais da Associação;
- d) Participar e convocar assembleias gerais, nos termos dos estatutos;
- e) Recusar-se a serem reconduzidos nos cargos para que tiverem sido reeleitos ou nomeados.

Artigo 8.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Defender os princípios que constituem a base e razão de ser desta Associação;
- b) Velar pela defesa, prestígio e dignificação da Associação e dos seus associados;
- c) Satisfazer as condições de admissão e quotização fixadas em assembleia geral;
- d) Fornecer os elementos indispensáveis à realização dos fins da Associação;
- e) Aceitar os cargos sociais para que forem eleitos e dispensar ao seu exercício todo o esforço;
- f) Comunicar à direcção, até 31 de Maio de cada ano, o volume de vendas no ano anterior, a fim de se proceder ao acerto da categoria e respectiva quotização.

CAPÍTULO III

Dos corpos sociais

Artigo 9.º

Os corpos sociais da Associação são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho fiscal;
- c) Direcção.

Título I

Da assembleia geral

Artigo 10.º

A assembleia geral, órgão soberano da Associação, é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, inscritos na Associação até 90 dias antes da data da primeira convocação, sendo a mesa composta por um presidente, um vice-presidente, que o substituirá nas suas faltas e impedimentos, e dois secretários.

Artigo 11.º

Compete à assembleia geral:

- a) Expressar a vontade geral dos associados e definir as grandes linhas de orientação, por forma a acautelar e defender os legítimos interesses dos associados;
- b) Eleger, trienalmente, a sua mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Apreçar e votar as linhas gerais de actuação, o orçamento e os programas de gestão, anualmente propostos pela direcção;
- d) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;

- e) Fixar, mediante proposta da direcção, os montantes da jóia de admissão e a quotização a pagar pelos associados;
- f) Alterar os presentes estatutos. Tal deliberação terá de ser aprovada por três quartos dos associados presentes;
- g) Deliberar sobre a dissolução da Associação. Tal deliberação exige a presença de 50% dos associados e terá de ser aprovada por três quartos dos presentes. Deliberada a dissolução da Associação, deve proceder-se à sua liquidação no prazo de seis meses, designando a assembleia geral os liquidatários e o destino do património social disponível;
- h) A assembleia geral reunida extraordinariamente pode destituir os corpos gerentes por maioria simples dos associados presentes. Destituídos os corpos gerentes, a assembleia elegerá uma comissão provisória para a gestão da Associação até à realização de novas eleições, que deverão realizar-se no prazo máximo de 90 dias;
- i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 12.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez em cada ano até 31 de Março e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa, da direcção, do conselho fiscal ou dos associados em pleno uso dos seus direitos que representem, pelo menos, um quinto do seu número total.

§ 1.º A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente e por aviso directo aos sócios e por publicação em um dos jornais mais lidos na área da Associação ou por carta registada, com indicação do dia, hora, local da reunião e ordem dos trabalhos, com a antecedência mínima de oito dias.

§ 2.º A assembleia geral só poderá validamente deliberar quando esteja presente um número de associados que represente a maioria simples dos votos totais, ou com qualquer número de associados, uma hora depois da hora marcada.

Tratando-se de assembleia geral extraordinária requerida por associados, só reunirá desde que esteja presente metade dos subscritores do pedido de reunião.

§ 3.º Todas as deliberações nas assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias serão tomadas pela maioria simples dos votos presentes ou representados, com excepção dos casos expressamente previstos nos presentes estatutos.

Título II

Da direcção

Artigo 13.º

A direcção será composta por 10 membros efectivos e até 4 substitutos; os membros efectivos são um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e cinco vogais, tanto quanto possível eleitos em representação das divisões desta Associação.

§ único. O vice-presidente substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos. Em caso de impedimento temporário do secretário ou do tesoureiro, a direcção, depois de consultada a firma associada, elegerá, de entre os seus membros, o seu substituto.

Artigo 14.º

Compete à direcção, consultada a assembleia geral sobre o plano de acção anual, conduzir a Associação de acordo com os objectivos definidos no artigo 4.º, determinar os meios da sua realização ou a forma de os promover, dar conta à assembleia geral de factos não previstos no plano e apresentar os resultados obtidos.

Artigo 15.º

A direcção poderá nomear comissões para o estudo de problemas específicos da Associação.

Artigo 16.º

A direcção procurará promover colóquios de informação e esclarecimento, no sentido de obter uma uniformidade de critérios de actuação.

Artigo 17.º

As decisões da direcção são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 18.º

Compete à direcção representar a Associação em juízo e fora dele, activa e passivamente, praticando todos os actos para o efeito necessários.

Artigo 19.º

A Associação obriga-se pelas assinaturas do tesoureiro, ou do presidente, ou do vice-presidente, ou do secretário, conjuntamente com a de outro director.

Artigo 20.º

A direcção reunirá pelo menos uma vez em cada mês.

Título III

Da fiscalização

Artigo 21.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, os quais designam de entre si o presidente.

Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Assistir regularmente à direcção;
- b) Apreciar o plano de acção e o correcto desenvolvimento orçamental;
- c) Apresentar parecer que acompanhe as contas e o relatório anual da direcção.

Artigo 23.º

O conselho fiscal reunirá pelo menos trimestralmente, sendo as deliberações tomadas por maioria dos membros presentes.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

A) Da admissão, demissão e regime disciplinar

Artigo 24.º

As pessoas, singulares ou colectivas, que queiram ser sócias da Associação deverão solicitar, por escrito, à

direcção a sua inscrição, fazendo-a acompanhar de prova de exercício da actividade e dando expressa adesão aos princípios que informam os presentes estatutos.

§ 1.º Da decisão que rejeite o sócio cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias.

Artigo 25.º

Qualquer associado pode retirar-se da Associação, comunicando tal facto, por carta registada, à direcção.

§ único. O pedido será apreciado na primeira reunião que se segue ao recebimento da carta e produzirá efeitos logo que comunicado ao interessado, com perda de todos os direitos adquiridos.

Artigo 26.º

A falta de pagamento de quotas por mais de três meses conduzirá à suspensão dos direitos de associado. Por mais de seis meses, implicará a perda da qualidade de sócio.

§ 1.º A direcção obriga-se a avisar o sócio, por carta registada, da suspensão e perda da qualidade de sócio, podendo obstar a uma ou outra se, no prazo de 15 dias após a recepção da carta, satisfizer a totalidade das quotas em dívida.

§ 2.º O sócio só poderá ser readmitido após parecer favorável da direcção, que, salvo casos especiais, o obrigará ao pagamento das quotas em atraso.

Artigo 27.º

Às infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos e às deliberações dos corpos sociais são aplicáveis às seguintes penalidades:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até ao valor de percentagem da quota anual;
- c) Suspensão de direitos sociais até 180 dias;
- d) Irradiação.

§ 1.º A pena da alínea d) é da competência da assembleia geral, sendo as restantes da direcção.

§ 2.º Face à notícia de qualquer infracção, ordenará a direcção que se organize um processo de averiguação, findo o qual será instaurado, se for caso disso, um processo disciplinar.

§ 3.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado, por carta registada, para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 20 dias.

§ 4.º Reunidos todos os elementos de prova, a direcção, sob parecer do conselho fiscal, decidirá, devendo o arguido ser notificado por carta registada da decisão, ou apresentará à assembleia geral proposta de punição, se a pena for a de irradiação.

§ 5.º Da decisão que aplique as penas de sua competência cabe recurso para a assembleia geral; da decisão da assembleia geral que determine a irradiação de sócio, cabe recurso para os tribunais.

§ 6.º Os recursos referidos no parágrafo anterior devem ser interpostos no prazo de 30 dias a contar da data da notificação da decisão.

§ 7.º As penas aplicadas devem ser executadas logo que transitadas em julgado, devendo as multas ser pagas no prazo de 20 dias.

§ 8.º Sempre que seja instruído processo contra qualquer membro dos corpos sociais, este será imediatamente suspenso das funções que exerce. A suspensão será convertida em destituição se o processo terminar pela condenação do processado.

B) Da representação dos associados

Artigo 28.º

Os associados em nome individual serão representados pelos seus titulares; as empresas colectivas pelos seus gerentes, ou administradores, podendo, uns e outros, ainda, fazer-se representar por procuradores devidamente credenciados.

Artigo 29.º

Nas assembleias gerais só poderão participar os associados no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 30.º

Nas assembleias gerais, cada associado tem direito a um voto.

Artigo 31.º

É permitido a qualquer associado fazer-se representar nas assembleias gerais por outro associado. Para isso, deverá ser passada uma carta por aquele, dirigida ao presidente da assembleia geral, indicando o seu representante e os poderes que lhe são outorgados.

§ único. Cada associado só poderá representar até dois associados.

C) Das vagas nos cargos sociais

Artigo 32.º

Em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para o efeito, serão eleitos os associados para preencher as vagas nos cargos sociais ocorridos no triénio para que hajam sido designados.

Registados em 24 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 85/2006, a fl. 64 do livro n.º 2.

Assoc. Portuguesa de Fornecedores de Navios Nulidade parcial

Declaração de nulidade dos artigos 11.º, n.º 5, 26.º, n.º 2, e 41.º, n.º 3, dos estatutos da Associação Portuguesa de Fornecedores de Navios.

Por sentença de 23 de Maio de 2006, transitada em julgado em 12 de Junho de 2006, da 5.ª Vara Cível de Lisboa — 1.ª Secção do Tribunal Cível da Comarca de Lisboa, proferida no processo n.º 1446/06.6TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação Portuguesa de Fornecedores de Navios, foram decla-

radas nulas e de nenhum efeito as seguintes disposições dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 28 de Fevereiro de 2006:

- 1) Os artigos 11.º, n.º 5, 26.º, n.º 2, e 41.º, n.º 3, dos estatutos são conflituantes (o associado já depois desinvestido dessa qualidade é obrigado a contribuir para o património da Associação e este património não poderá reverter a final para os associados) e enfermam, pois, de nulidade por violação de normas legais de natureza imperativa — artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil;

- 2) O artigo 26.º, n.º 2, ao estipular a necessidade de uma percentagem superior de sócios para requererem a realização das assembleias gerais contende com o preceituado no artigo 516.º, n.º 1, alínea j), do Código do Trabalho, na medida em que esta norma imperativa exige um quórum de 10% ou 200 associados para convocar a assembleia geral.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Julho de 2006.

II — DIRECÇÃO

ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve — Eleição em 28 de Outubro de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Presidente — GAST — Comércio e Distribuição de Vestuário, L.^{da}, sócia n.º 2647, representada por Gilberto José Carapeto de Sousa.

Vice-presidente — RIAOTEL — Sociedade de Exploração e Gestão Hoteleira, L.^{da}, sócia n.º 2971, representada por Carlos Manuel Moreira Martins.

Tesoureiro — São Romão — Comércio de Combustíveis, L.^{da}, sócia n.º 2931, representada por Álvaro da Luz Lopes Rodrigues.

Vogais efectivos:

HEROSVAL — Comércio de Electrodomésticos, L.^{da}, sócia n.º 657, representada por Eduardo Jorge Pereira Peyroteo.

João Rosado, L.^{da}, sócia n.º 2963, representada por João Gabriel Monteiro Rosado.

Vogais suplentes:

Manuel Gonçalves da Assunção, Herdeiros de Café Havaneza, sócia n.º 307, representada por Miguel Pedro da Silva Gonçalves Guerreiro.

António dos Santos Capela Júnior, L.^{da}, sócia n.º 27, representada por Ilda Capela.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Julho de 2006.

ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Eleição em 22 de Abril de 2006 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Dr. Eduardo Manuel Vieira Dias, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Pontével, Cartaxo, nascido em 17 de Março de

1952, filho de Adamastor Vieira Dias e de Hermínia Júlia Vieira, residente na Rua do Major Neutel de Abreu, 13, 6.º, B, 1500-409 Lisboa, representante do associado n.º 73, na qualidade de sócio gerente da firma Escola de Condução Vencedora Alcantarense, L.^{da}

Vice-presidente — Fernando Pereira dos Santos, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Grijó, Vila Nova de Gaia, nascido em 16 de Setembro de 1940, filho de Joaquim Dias da Mota e de Crisanta Pereira dos Santos, residente na Rua da Professora Clotilde, 415, Argoncelhe, 4505-156 Santa Maria da Feira, representante do associado n.º 225, na qualidade de sócio gerente da firma Fernando Pereira dos Santos, L.^{da}

Vogais:

António Francisco Pinto Reis, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Ucanha, Tarouca, nascido em 26 de Outubro de 1956, filho de José Santos Reis e de Maria José Laranjo Pinto Reis, residente na Rua de 24 de Junho, 91, 3620-358 Moimenta da Beira, representante do associado n.º 237, na qualidade de sócio gerente da firma António Reis, L.^{da}

Engenheiro Custódio Alves Tomé, divorciado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Marvila, Santarém, nascido em 9 de Fevereiro de 1955, filho de Manuel Ribeiro Tomé e de Adélia Celeste Alves, residente na Rua do Parisal, 29, 2000-656 Santarém, representante do associado n.º 50, na qualidade de sócio gerente da firma Pinto, L.^{da}

Joaquim José Sobreiro Duarte, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Nossa Senhora do Pópulo, Caldas da Rainha, nascido em 16 de Agosto de 1958, filho de António José Duarte e de Felicidade dos Reis Sobreiro, residente na Rua do Dr. Asdrúbal Calisto, 7, 2500-133 Caldas da Rainha, representante do associado n.º 385, na qualidade de sócio gerente da firma Sobreiro Duarte, L.^{da}

Suplentes:

- 1.º Augusto de Castro e Costa, casado, industrial de ensino de condução automóvel, natural de Azurém, Guimarães, nascido em 21 de Julho de 1956, filho de João da Costa e Silva e de Modesta Augusta Ribeiro de Castro, residente na Rua de D. Teresa, 62, Azurém, 4800-074 Guimarães, representante do associado n.º 176, na qualidade de sócio gerente da firma Costas & Castro, L.^{da}
- 2.º Francisco Manuel dos Santos Pescada, casado, industrial do ensino de condução automóvel, natural de Albufeira, nascido em 18 de Fevereiro de 1963, filho de Manuel de Sousa Pescada e de Emília da Conceição Santos, residente na Estrada do Castelo, Caixa Postal 132-A, Sesmarias, 8200-318 Albufeira, representante do associado n.º 196, na qualidade de sócio gerente da firma Estabelecimento de Ensino de Condução Auto S. Marcos, L.^{da}

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Julho de 2006.

Assoc. Comercial e Industrial da Póvoa de Varzim — Eleição em 23 de Fevereiro de 2006 para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Efectivos

Presidente — Luís António Rocha — firma Lar Bombas — Eq. Hid. Energia Solar, L.^{da}
Vice-presidente — José Arlindo Vieira Ribeiro — firma Jardim-Escola O Ribeiro, L.^{da}
Tesoureiro — Jorge Manuel Peniche Gonçalves — firma CONTRAGRIGEST — Cont. Gestão, L.^{da}
Vogais:

- 1.º Domingos Norte de Melo Simões.
- 2.º Jacinto José Macedo Pereira Ribeiro — firma Carnes S. José — Com. Ind. Carnes, L.^{da}

Substitutos

Abílio Augusto Pimenta Pereira Lima — firma Empr. Hoteleiros Taberna do Mar, L.^{da}
Paulo Rogério da Silva Cruz — firma ETICAGEST — Administração Imóveis, L.^{da}
Luís Filipe Jesus da Costa — firma GESE — Mediação de Seguros, L.^{da}
Justino Paulo Varela Craveiro — firma Craveiro — Mobiliário, L.^{da}
Luís Fernandes de Azevedo — firma Dinis & Azevedo, L.^{da}

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Julho de 2006.

Assoc. Comercial e Industrial de Santo Tirso — Eleição, em 4 de Maio de 2006, para o biénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Luís Gonzaga da Silva Ferreira, em representação de Cá-Te-Espero — Actividades Hoteleiras, L.^{da}

Vice-presidentes:

- 1.º Mário Gonçalves de Castro, em representação de MALINÇA — Indústria de Confecções, L.^{da}
- 2.º Carlos Alberto Carvalho Fernandes, em representação de Coelho & Lobão, L.^{da}

Tesoureiro — José Maria Correia Pinto Oliveira, em representação de Agua de Rosas — Perfumes e Cosmética, L.^{da}

Secretário — Avelino Manuel Ferreira Barbosa, em representação de TIRLUX — Electricidade, L.^{da}

Suplentes

Nuno Miguel Almeida, em representação de Armando Almeida, L.^{da}
Mário Filipe Monteiro Torres, em representação de Restaurante Zona Verde.
António Pontes Oliveira, em representação de Mini-Mercado de A. P. Oliveira.
António Ferreira Lopes, em representação de Mercearia e Talho Lopes.
José Maria Machado Ferreira, em representação de ZELMO — Móveis e Electrodomésticos, L.^{da}

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Julho de 2006.

APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução — Eleição em 22 de Junho de 2006 para o mandato de três anos (2006-2009).

Direcção

Presidente — Dr. Alcino Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 2867628, na qualidade de representante legal da Escola de Condução Moderna.

1.º secretário — Jaime Machado da Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 3616188, na qualidade de representante da Escola de Condução Batalhense.
Vogais:

- 1.º Jaime do Carmo Alves da Conceição, titular do bilhete de identidade n.º 2991490, na qualidade de representante da Escola de Condução Apolo.
- 2.º Luís Alexandre Pais Flores, titular do bilhete de identidade n.º 7066185, na qualidade de representante da Escola de Condução Expo, L.^{da}

Tesoureira — Maria Otília Simões Lopes Nunes, titular do bilhete de identidade n.º 2619075, na qualidade de representante da Escola de Condução Internacional.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 28 de Julho de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. — Eleição em 30 de Junho de 2006 para o mandato de dois anos.

Comissão de Trabalhadores

Manuel José de Freitas Cadilha, bilhete de identidade n.º 3848739.
Bernardo Antero Nunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 3836446.
Agostinho Machado Vieira, bilhete de identidade n.º 2737292.
Paulo Alexandre Figueiredo Lopes, bilhete de identidade n.º 9491207.
Gremínio António Oliveira Castro, bilhete de identidade n.º 3755741.
Miguel Ângelo Rodrigues Enes, bilhete de identidade n.º 10820408.
João Paulo Rocha Carvalhido, bilhete de identidade n.º 3323906.

Subcomissão de Trabalhadores

Delegação de Lisboa

Carlos Alberto Macedo Ferreira Catalino, bilhete de identidade n.º 8561089.

Registados em 20 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 108 do livro n.º 1, a p. 106.

Comissão de Trabalhadores da Eugster & Frismag, L.da — Eleição em 30 de Maio de 2005 para o biénio de 2005-2007.

Mário Filipe Rodrigues dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 8102287, de 10 Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

João António dos Santos Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 6463919, de 8 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula Félix dos Santos Frutuoso, portadora do bilhete de identidade n.º 10094540, de 5 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vasco dos Santos Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 6243342, de 15 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Zélia Maria dos Santos Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 7855641, de 30 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 24 de Julho de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 109/2006, a fl. 106 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Eugster & Frismag, L.^{da} — Eleição em 5 de Julho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006.

Pedro Gonçalo Carlos Franco, bilhete de identidade n.º 10833951, de 14 de Outubro de 2005, Lisboa.

Isabel Maria Jesus Leitão Ventura, bilhete de identidade n.º 86018117/5, de 9 de Agosto de 2001, Lisboa.

Ana Julieta Rodrigues Miranda, bilhete de identidade n.º 9855198/1, de 25 de Setembro de 2003, Lisboa.

Maria Madalena C. Luís, bilhete de identidade n.º 7786107, de 3 de Janeiro de 2002, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, nos termos do artigo 278.º do Código do Trabalho, em 20 de Julho de 2006.

F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A. — Eleição em 12 de Julho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

Efectivos:

Carlos Manuel Duarte Marques, bilhete de identidade n.º 10648404, emitido em 22 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Almeida Pinho, bilhete de identidade n.º 6379900, emitido em 8 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Queirós, bilhete de identidade n.º 3203531, emitido em 21 de Junho de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

José Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7477169, emitido em 4 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Joaquim Cabral Antão Pereira, bilhete de identidade n.º 6498578, emitido em 29 de Dezembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Manuel Santos Nunes, bilhete de identidade n.º 3360925, emitido em 23 de Julho de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 28 de Julho de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 52, a fl. 9 do livro n.º 1.

Pedro Miguel Veredas Sousa, bilhete de identidade n.º 11440036, emitido em 19 de Setembro de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Edgar Humberto Amaro Véstia, bilhete de identidade n.º 11713705, emitido em 17 de Julho de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardo Miguel Camacho S. Regalado, bilhete de identidade n.º 11243836, emitido em 9 de Novembro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António José Mendes Ligeiro, bilhete de identidade n.º 7859197, emitido em 15 de Dezembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 28 de Julho de 2006 ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, sob o n.º 51, fls. 9, livro n.º 1.

SOVENA — Comércio e Ind. de Produtos Alimentares, S. A. — Eleição em 7 de Julho de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2006.

Marco António da Cruz Ferreira, bilhete de identidade n.º 13744407, emitido em 31 de Março de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Santana Mestre, bilhete de identidade n.º 10792685, emitido em 29 de Julho de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, a p. 2187, rectifica-se que onde se lê «Mama du Intai» deve ler-se «Mamadú Injai».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, em 28 de Julho de 2006.