

Boletim do Trabalho e Emprego

26

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 26	P. 2353-2476	15-JULHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	2357
Organizações do trabalho	2442
Informação sobre trabalho e emprego

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.^a e 2.^a séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP (www.gep.mtss.gov.pt) os textos integrais da 1.^a série desde 1977 até à presente data.

A extinção da publicação da 2.^a série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça (www.dglsi.pt).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva, como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global	2358
— CCT entre a ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Revisão global	2387
— CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2407
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2409
— ACT entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras	2432
— ACT entre a PORTLINE, S. A., e outra e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	2439
— AE entre a SERVIRAIL — Serviços Restauração Catering e Hotelaria, L. ^{da} , e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	2440

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— STIENC — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte e Centro	2442
— STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração	2458
— STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Cancelamento de registo	2470
— Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Cancelamento de registo	2471

II — Direcção:

— Sindicato XXI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnico e Operadores dos Terminais de Carga Contendorizada do Porto de Sines	2471
— Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol	2471
— Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	2471

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza — Alteração	2472
— Assoc. dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal — Cancelamento de registo	2473

II — Direcção:

— ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente	2473
— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer	2473
— ANIRSF — Assoc. Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos	2473

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

- Editorial do Ministério da Educação 2474
- Olá — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, S. A. 2474

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

I — Convocatórias:

- IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A. 2475
- SGSP Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. 2475
- Hydro Alumínio Portalex, S. A. 2475

II — Eleição de representantes:

- SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A. 2476
- Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.^{da} 2476
- SCHMITT — Elevadores, L.^{da} 2476



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.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal que explorem efectivamente estabelecimentos com a classificação oficial de hotel, pousada, estalagem, motel, hotel-apartamento, aldeamento turístico, apartamentos turísticos, moradias turísticas e conjuntos turísticos que integrem algum daqueles estabelecimentos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área territorial da República Portuguesa, com excepção das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais;
Outros estabelecimentos não incluídos nos grupos.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e meios complementares de alojamento turístico dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam de residencial.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1 — Esta convenção entra em vigor na data de publicação e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, excepto no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo prazo de 12 meses.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 ou 20 meses após o início da vigência da CCT, respectivamente no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária ou ao restante clausulado.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 10.^o dia útil após o termo do prazo referido no número anterior.

6 — Haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para além dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, são condições gerais mínimas de admissão:

- Idade mínima de 16 anos;
- Exibição do certificado de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- Robustez física suficiente para o exercício da actividade comprovada por exame médico.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

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

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

3 — As normas que regem a aprendizagem e a duração dos respectivos períodos constam da parte II do anexo I a esta convenção; para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 7.^a

Estágio

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados na parte III do anexo I a esta convenção.

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

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

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

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

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

7 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola

profissional poderá sucessivamente, decorridos seis meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

8 — Não é havido como contrato de trabalho o estágio expressamente solicitado por um estabelecimento de ensino, ou aluno do mesmo, como componente prática da formação, durante ou no final do respectivo curso e desde que aquele não ultrapasse um ano seguido.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas deverão promover a formação e aperfeiçoamento profissional tendo em vista a valorização, a qualificação e a actualização profissional dos seus empregados.

2 — Sempre que organizadas em horário laboral, a presença dos empregados nestas acções reveste-se de carácter obrigatório.

3 — Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar acções de formação no exterior e que as mesmas tenham relação com a actividade profissional por este desempenhada, deverá a entidade patronal facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

Cláusula 9.^a

Período médio diário e semanal de trabalho efectivo

1 — O limite máximo de duração normal do horário semanal é o determinado por lei e é definido em termos médios com um período de referência de quatro meses.

2 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas diárias nem quarenta e oito horas semanais.

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

4 — O disposto nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 10.^a

Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encon-

tram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5 — Entende-se por «horário de turnos rotativos» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 11.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — Por acordo com o trabalhador, o intervalo diário de descanso pode ser reduzido até trinta minutos.

2 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal pode estabelecer um ou dois intervalos diários de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

Cláusula 12.^a

Alteração do horário de trabalho

1 — A entidade patronal pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2 — A alteração do horário de trabalho não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — O novo horário, quando alterado pela entidade patronal, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

4 — Os acréscimos de despesas de transporte, devidamente justificados, que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal, salvo se a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 13.^a

Horário parcial

1 — É permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para horários iguais ou inferiores a 75% do horário semanal praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir a forma escrita, dele constando expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos

trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode a entidade patronal organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho remunerado com este acréscimo.

3 — Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo será de 25%.

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

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

6 — Os acréscimos por trabalho nocturno acima indicados não serão devidos relativamente aos trabalhadores que desempenham funções no período considerado nocturno e auferam remuneração superior à prevista na tabela salarial aplicável acrescida dos valores resultantes das percentagens indicadas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 16.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

Em todos os estabelecimentos deverão existir sistemas idóneos de controlo do cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde é prestado o serviço e deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

2 — Consideram-se «motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pela mesma entidade patronal», nomeadamente, os seguintes:

- a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;
- b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios à entidade patronal.

3 — À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 19.^a

Deslocação em serviço

As despesas decorrentes de deslocações ao serviço da empresa serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 20.^a

Troca do dia de descanso semanal

A permuta dos dias de descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Abonos e descontos

1 — O cálculo da remuneração a abonar ou a descontar devido a trabalho suplementar, ausências ao trabalho ou quaisquer outras causas será efectuado com base na remuneração horária apurada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (52 \times N)$$

sendo:

- Rh* — valor da hora a abonar ou a descontar;
Rm — valor da remuneração mensal;
N — horário semanal do trabalhador (carga horária semanal).

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será pago, para além do ordenado mensal, com um montante idêntico ao que lhe é pago por esse dia e que já está incorporado no ordenado desse mês.

2 — Por iniciativa do trabalhador e acordo da entidade patronal, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 23.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na

falta de acordo, compete à entidade patronal marcar os períodos de férias, assegurando que pelo menos metade do período de férias ocorra entre 1 de Maio e 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias não pode coincidir com o descanso semanal, feriado, sábado ou domingo, desde que compreendidos no horário normal do trabalhador.

3 — A entidade patronal deve elaborar e afixar na empresa, até 30 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço.

4 — Na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal deverá observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 24.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação ou respectivo subsídio.

2 — O subsídio de férias é pago até oito dias antes do início do gozo do maior período de férias.

Cláusula 25.^a

Momento e forma de desconto das faltas

1 — O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no salário, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado nos termos legais.

2 — Para efeito do desconto previsto no número anterior, os tempos de ausência serão adicionados até perfazerem o equivalente ao horário de um dia normal de trabalho, sendo, então, descontados no salário desse mês ou no do imediatamente seguinte.

Cláusula 26.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 27.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 26,31 por mês.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a que lhes seja pago, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio de Natal, correspondente à respectiva retribuição pecuniária.

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

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores legalmente isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não pode ser inferior a 25% da retribuição pecuniária mensal.

2 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

Cláusula 30.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, a seguradora para a qual está transferido o risco emergente de acidentes de trabalho e o período a que corresponde a retribuição, e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 31.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

Cláusula 32.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidos os vencimentos mínimos constantes do anexo II.

2 — A tabela acordada é a constante da alínea a) do anexo II; contudo, as empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração aos trabalhadores um sistema de diuturnidades ou de subsídio de antiguidade ficam obrigadas ao cumprimento dos mínimos estabelecidos na tabela da alínea b) do anexo II e ao disposto na cláusula 34.^a

3 — As empresas na situação prevista na última parte do número anterior podem, mediante acordo celebrado com as direcções dos sindicatos outorgantes, optar pelo cumprimento da tabela salarial da alínea a) do anexo II, deixando neste caso de ser devidas diuturnidades ou subsídios de antiguidade, por se considerarem integrados nesta tabela e os sistemas de remuneração por que optaram serem globalmente mais favoráveis.

Cláusula 33.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de € 19,50 por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento, ou prova de conhecimento a realizar pela empresa no acto de admissão.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XV e XIV.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades — Prémio de antiguidade

1 — As empresas que em 1 de Outubro de 1986 aplicavam na remuneração aos trabalhadores um sistema de diuturnidades ou de subsídio de antiguidade e que estão obrigadas a mantê-lo nos termos da cláusula 32.^a observarão o seguinte:

- O prémio de antiguidade — diuturnidade — será mensal e fará parte integrante da respectiva retribuição;
- O prémio previsto na alínea anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor da diuturnidade — Prémio de antiguidade (euros)
1.º escalão (completados 3 anos)	10,06
2.º escalão (completados 8 anos)	20,13
3.º escalão (completados 13 anos)	29,98

2 — Para efeitos de vencimento deste prémio e enquadramento nos escalões referidos no número anterior, é contada a antiguidade desde o início do contrato de trabalho com a empresa.

Cláusula 35.^a

Alimentação

1 — Todos os trabalhadores tem direito a alimentação, que será prestada, segundo opção da entidade patronal, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior, ou o respectivo contravalor em senhas de refeição, não será inferior aos seguintes montantes:

- a) € 51,56, nos estabelecimentos em que não se confeccionem refeições, nomeadamente nos designados como residenciais;
- b) € 57,30, nos restantes estabelecimentos.

Cláusula 36.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor convencional (euros)
Refeições completas/mês	17,3
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	0,56
Ceia simples	0,8
Almoço, jantar ou ceia completa	2,3

Cláusula 37.^a

Refeições que constituem a alimentação

As refeições que integram a alimentação são as compreendidas no horário em que o trabalhador presta serviço, de acordo com o funcionamento do refeitório do pessoal e, no mínimo, uma refeição ligeira e uma refeição principal.

Cláusula 38.^a

Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — O refeitório do pessoal deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 39.^a

Funcionamento do refeitório

A entidade patronal definirá o horário de acesso ao refeitório de pessoal de acordo com as conveniências de serviço e, sempre que possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como

objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Condições de asseio nos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 42.^a

Iluminação

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

Cláusula 43.^a

Lavabos

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente, providos de sabão e toalhas ou quaisquer outros meios apropriados.

2 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem privacidade.

Cláusula 44.^a

Vestiários

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

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

Cláusula 45.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e verificados pelo menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

4 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros.

Cláusula 46.^a

Sala de convívio

1 — Nos estabelecimentos hoteleiros com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio.

2 — Sempre que os estabelecimentos hoteleiros referidos no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio.

Cláusula 47.^a

Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta, camisa branca e calçado tradicional na indústria.

2 — A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 48.^a

Atribuição de categorias profissionais

A atribuição de categorias profissionais deverá ser efectuada de acordo com as constantes no anexo III.

Cláusula 49.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais abrangidas por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, as entidades patronais remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do respectivo mapa de quotização.

3 — Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 50.^a

Comissão de acompanhamento

1 — Será constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, à qual compete a interpretação da presente convenção e a dirimção de conflitos dela emergentes.

2 — A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação dos Hotéis de Portugal e dois pelos Sindicatos outorgantes.

3 — As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respectiva adopção.

Cláusula 51.^a

Revogação da regulamentação colectiva anterior

A presente CCT revoga todas as regulamentações colectivas de trabalho anteriores, por ser considerada globalmente mais favorável.

Cláusula 52.^a

Disposição transitória — Tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos desde o dia 1 de Janeiro de 2007 e vigorarão até 31 de Dezembro de 2007.

ANEXO I

1 — Condições específicas e preferenciais de admissão

A) Hotelaria

1 — Para o serviço de andares e bares a idade mínima de admissão será de 18 anos.

2 — Para os trabalhadores das categorias profissionais das secções de recepção e de controlo a formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

3 — São condições preferenciais de admissão, por ordem, as seguintes:

- a) Posse de diploma de escola profissional;
- b) Posse de carteira profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento em escola profissional;
- c) Posse de carteira profissional.

B) Administrativos

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória. Porém, essa formação não é exigível aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

C) Electricistas

Os trabalhadores electricistas habilitados com curso de especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a pré-oficial.

D) Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — A formação escolar mínima exigida é o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente.

E) Metalúrgicos

Os trabalhadores metalúrgicos habilitados com o curso de especialidade em escola oficial não podem ser admitidos para categorias profissionais inferiores a praticante.

F) Garagens

A idade mínima de ingresso nas profissões de vendedor de carburantes e de guarda de garagem é de 18 anos.

G) Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os candidatos habilitados com diplomas dos cursos seguintes ou que frequentem os referidos na alínea e):

- a) Curso de formação industrial ou curso geral técnico;
- b) Curso complementar técnico;
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano escolar e do último ano do curso indicado na alínea a).

2 — Os trabalhadores sem experiência profissional ingressarão na profissão:

- a) Com a categoria de desenhador praticante do 1.º ano, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas a) e e) do n.º 1;
- b) Com a categoria profissional de desenhador praticante do 2.º ano, quando habilitados com a formação escolar referida nas alíneas b), c) e d) do n.º 1.

3 — As entidades patronais podem promover o ingresso de trabalhadores em qualquer uma das categorias profissionais de técnico de desenho existentes nesta convenção, ainda que sem a formação escolar referida no n.º 1, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional.

4 — A habilitação mínima e a idade mínima exigíveis para o ingresso nas categorias profissionais de arquivista técnico e operador heliográfico são, respectivamente, o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 18 anos de idade.

II — Aprendizagem — Duração e regulamentação

1 — O período de aprendizagem, desde que tenha atingido a duração de um ano, termina logo que o trabalhador complete 18 anos de idade.

2 — Para as categorias profissionais constantes do quadro seguinte, os períodos mínimos de aprendizagem, independentemente do trabalhador ter já completado 18 anos, têm a duração que se refere:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	Três anos.
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	Dois anos.
Barman	Dois anos.
Controlador	Dois anos.
Dispenseiro	Um ano.
Cavista	Um ano.
Controlador de <i>room service</i>	Um ano.
Controlador de caixa	Um ano.
Empregado de mesa	Um ano.
Empregado de <i>snack</i>	Um ano.
Empregado de balcão	Um ano.
Empregado de <i>self-service</i>	Um ano.
Empregado de balcão/mesa	Um ano.

Categorias	Duração
Cafeteiro	Um ano.
Empregado de quartos	Um ano.
Promotor de vendas	Um ano.
Empregado de rouparia	Cinco meses.
Empregado de lavandaria	Cinco meses.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Concluído o período de aprendizagem, com bom aproveitamento, reconhecido pela entidade patronal e pelo profissional que o orientou, o aprendiz ingressará no estágio.

5 — A falta de aproveitamento, devidamente comprovada, mantém o trabalhador na situação de aprendizagem. Porém, este poderá requerer às escolas profissionais o competente exame profissional.

6 — Se ficar aprovado, ingressará imediatamente no estágio. Se ficar reprovado, permanecerá na situação de aprendizagem por mais seis meses, findo os quais poderá requerer novo exame.

7 — No caso de voltar a reprovar, a entidade patronal poderá transferi-lo para outra secção, iniciando-se então novo período de aprendizagem, que terá a duração prevista neste contrato.

III — Estágio — Duração e regulamentação

A) Hotelaria

Os períodos de estágio para os trabalhadores da hotelaria são os constantes do quadro seguinte:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	Três anos.
Recepcionista	Dois anos.
Porteiro	Dois anos.
Barman	Dois anos.
Controlador	Dois anos.
Controlador-caixa	Um ano.
Controlador de <i>room service</i>	Um ano.
Dispenseiro	Um ano.
Cavista	Um ano.
Cafeteiro	Um ano.
Empregado de balcão	Um ano.
Empregado de <i>snack</i>	Um ano.
Empregado de balcão/mesa e de <i>self-service</i>	Um ano.
Empregado de mesa	Um ano.
Empregado de quartos	Um ano.
Promotor de vendas	Um ano.
Empregado de lavandaria	Seis meses.
Empregado de rouparia	Seis meses.

1 — Quando cessar o contrato de trabalho de um estagiário, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado de aproveitamento referente ao tempo de estágio que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

2 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de estágio ou de tirocínio.

B) Administrativos e de informática

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquina de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos.

3 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquina de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

C) Metalúrgicos

O período de estágio é de dois anos.

D) Fogueiros

O período de estágio é de três anos.

E) Construção civil e madeira

O período de estágio é de três anos.

F) Comércio

O período de estágio é de três anos.

G) Barbeiros e cabeleiros

O período de estágio não poderá ter duração inferior a um ano nem superior a três anos.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais, notas às tabelas e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas quando não haja lugar ao pagamento de diuturnidades

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	1 067	1 058	952	945
XIV	1 005,50	992	888	883
XIII	826	817	745	740
XII	755	745	686	683
XI	723	709	653	649
X	683	671	619	616
IX	616	604	556	550
VIII	544	536	492	486
VII	512	502	459	451
VI	464	456	421	414
V	401	401	400	400
IV	390	385	353	349
III	386	375	332	329
II	339	332	321	321
I	322	321	321	320

B) Tabela de remunerações pecuniárias de base mínimas no sistema de diuturnidades

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XV	1 035	1 024	922	915
XIV	974	962	862	857
XIII	801	790	723	719
XII	731	723	663	661

Níveis	Categorias de estabelecimentos			
	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
XI	689	688	631	628
X	661	650	598	597
IX	597	585	538	533
VIII	527	518	477	471
VII	497	486	445	439
VI	448	442	407	402
V	402	401	401	400
IV	379	371	342	339
III	372	364	323	321
II	328	323	321	321
I	322	321	321	320

C) Níveis de remuneração

Nível XV:

Director de hotel.

Nível XIV:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de cozinha;
Director de alojamento;
Director artístico;
Director comercial;
Director de golfe;
Director de produção;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Director de banquetes;
Subdirector de hotel.

Nível XIII:

Chefe de departamento, de divisão e de serviços;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos;
Pasteleiro, chefe ou mestre;
Chefe de pessoal;
Chefe de recepção;
Contabilista;
Director de restaurante;
Encarregado geral (só construção civil);
Programador de informática;
Secretário de golfe;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de bares;
Técnico industrial.

Nível XII:

Assistente operacional;
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de mesa;
Chefe de movimento (transporte);
Chefe de portaria;
Chefe de secção (administrativos);
Chefe de secção de controlo;
Chefe de *snack*;
Chefia (químicos);
Cozinheiro de 1.ª;
Desenhador projectista;

Desenhador publicitário e de artes gráficas;
Electricista encarregado;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado geral de garagens;
Encarregado fiscal;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado de obras;
Fogueiro encarregado;
Guarda-livros;
Medidor-orçamentista-coordenador;
Programador mecanográfico;
Subchefe de recepção;
Tesoureiro.

Nível XI:

Escanção;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Governante geral de andares;
Operador de computador;
Pasteleiro de 1.^a;
Secretário de direcção/administração;
Subchefe de mesa;
Subchefe de portaria.

Nível X:

Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Caixa;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de balcão;
Chefe de equipa metalúrgico;
Desenhador com mais de seis anos;
Electricista chefe de equipa;
Encarregado de pessoal de garagem;
Encarregado de telefones;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Escriturário de 1.^a;
Especialista (químicos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Fogueiro de 1.^a;
Impressor de litografia (oficial);
Medidor-orçamentista com mais de seis anos;
Monitor de animação e desportos;
Operador mecanográfico.

Nível IX:

Ajudante de guarda-livros;
Amassador;
Apontador;
Arrais;
Barman de 1.^a;
Bate-chapa de 1.^a;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Chefe de cafetaria;
Chefe de *self-service*;
Cobrador;
Controlador;
Controlador de *room service*;
Cortador de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;

Desenhador entre três e seis anos;
Electricista oficial;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de consultório (só termas);
Empregado de inalações (só termas);
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de secção de fisioterapia (só termas);
Empregado de *snack* de 1.^a;
Entalhador;
Escriturário de 2.^a;
Especializado (químicos);
Estagiário de operador de computador;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Estofador de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Expedidor de garagens;
Fiel de armazém;
Fogueiro de 2.^a;
Forneiro;
Governante de andares;
Governante de roupa/lavandaria;
Impressor de litografia estagiário;
Marceneiro de 1.^a;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio e ou ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de madeiras de 1.^a;
Medidor-orçamentista entre três e seis anos;
Mestre (marítimo);
Motorista;
Motorista (marítimo);
Oficial de cabeleireiro;
Ladrilhador de 1.^a;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador de telex;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Pintor metalúrgico de 1.^a;
Polidor de mármore de 1.^a;
Polidor de móveis de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Promotor de vendas;
Radiotécnico;
Recepcionista de garagens;
Recepcionista de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Amassador aspirante;
Arquivista técnico;
Assador/grelhador;
Auxiliar de enfermagem;
Banheiro/nadador-salvador;
Barman de 2.^a;
Bate-chapa de 2.^a;
Cafeteiro;
Caixa de balcão (só comércio);
Caixeiro de 2.^a;
Calista;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Carpinteiro de toscos;

Cavista;
Chefe de *caddies*;
Chefe de copa;
Conferente;
Controlador-caixa;
Cortador de 2.^a;
Cozinheiro de 3.^a;
Desenhador com menos de três anos;
Dispenseiro;
Electricista pré-oficial;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de compras (só metalúrgicos);
Empregado de mesa de 2.^a;
Encarregado de limpeza;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de vigilantes;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Escriturário de 3.^a;
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade;
Estagiário de operador mecanográfico;
Estagiário de operador de registo de dados;
Esteticista;
Estofador de 2.^a;
Estucador de 2.^a;
Florista;
Fogueiro de 3.^a;
Forneiro aspirante;
Jardineiro encarregado;
Ladrilhador de 2.^a;
Manipulador (ajudante de padaria);
Maquinista de força motriz;
Marceneiro de 2.^a;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de frio e ou ar condicionado de 2.^a;
Mecânico de madeiras de 2.^a;
Medidor-orçamentista até três anos;
Oficial de barbeiro;
Operador chefe de zona;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de som e luzes (*disc jockey*);
Operário polivalente;
Pedreiro de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Pintor metalúrgico de 2.^a;
Polidor de mármore de 2.^a;
Polidor de móveis de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Promotor de vendas estagiário;
Recepcionista de 2.^a;
Semiespecializado (químicos);
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Telefonista de 2.^a;
Tratador/conservador de piscinas;
Trintanário com mais de três anos.

Nível VII:

Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de dispenseiro/cavista;
Ajudante de motorista;
Bagageiro com mais de três anos;

Banheiro de termas;
Bilheteiro;
Buvette (só termas);
Caixeiro de 3.^a;
Desenhador praticante do 2.^o ano;
Duchista (só termas);
Electricista ajudante;
Empregado de gelados;
Empregado de mesa/balcão de *self-service*;
Guarda florestal;
Indiferenciado de serviços técnicos;
Jardineiro;
Lavador-garagista;
Lubrificador;
Marcador de jogos;
Meio-oficial de barbeiro;
Oficial de rega;
Operador heliográfico do 2.^o ano;
Operador de máquinas de golfe;
Praticante de cabeleireiro;
Promotor de vendas (aprendiz);
Servente de cargas e descargas;
Tratador de cavalos;
Vigia de bordo;
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível VI:

Abastecedor de carburante;
Ajudante de balcão;
Ajudante de *snack*;
Ascensorista;
Bagageiro até três anos;
Caddie com 18 anos ou mais;
Caixeiro ajudante;
Chegador do 3.^o ano;
Dactilógrafo do 2.^o ano;
Costureira;
Desenhador praticante do 1.^o ano;
Copeiro;
Empregado de balneários;
Cafeteiro ajudante;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Engomador;
Engraxador;
Escriturário estagiário do 2.^o ano;
Lavador;
Manicura;
Operador heliográfico do 1.^o ano;
Peão;
Pedicura;
Porteiro de serviço;
Praticante de hotelaria com mais de dois anos;
Roupeiro;
Trintanário até três anos;
Vigilante.

Nível V:

Caixeiro praticante;
Dactilógrafo do 1.^o ano;
Escriturário estagiário do 1.^o ano;
Guarda de garagem;
Guarda de lavabos;
Guarda de vestiários;
Mandarete com mais de 18 anos;
Moço de terra.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções;
Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 2.º ano;
Copeiro ajudante;
Praticante de armazém;
Praticante de hotelaria até dois anos;
Praticante de metalúrgicos de todas as especialidades.

Nível III:

Chegador do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos do 1.º ano;
Chegador do 1.º ano;
Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível I:

Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos;
Aprendiz de profissões não hoteleiras;
Mandarete com menos de 18 anos;
Caddie com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa no tribunal do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

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

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os

mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção «food and beverage». — É o trabalhador que dirige e coordena o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e higiene. Visita o mercado e fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção periodicamente relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

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

Director de banquetes. — É o trabalhador que contacta com os clientes que pretendem organizar banquetes,

reuniões, congressos e os aconselha sobre as ementas a escolher, bem assim como salas, de acordo com a auscultação feita sobre as suas pretensões. Dirige, orienta e fiscaliza as salas de banquetes, reuniões ou congressos, de acordo com as instruções recebidas. Colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e atende as reclamações. Trata de toda a parte administrativa do sector, nomeadamente o ficheiro com o historial dos clientes. Apresenta mensalmente à direcção mapas de previsões de banquetes e ocupação de salas de reuniões e congressos. Coadjuva e substitui o director de *food & beaverage* no exercício das suas funções. Colabora com o director-geral em tudo o que for necessário.

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

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento; orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se directa ou indirectamente da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

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

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

Recepcionista de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.^a, executando as mesmas funções.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações

públicas, promoção e venda dos serviços da unidade ou unidades hoteleiras.

3 — Controlo

Chefe de secção de controlo. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

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

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

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

Porteiro de 1.^a — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda do tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas dos clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos

que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.^a na execução das funções definidas para este.

Trintanário (com mais de 3 anos e até 3 anos). — É o trabalhador que acolhe os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e indica os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro (com mais de 3 anos e até 3 anos). — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e, excepcionalmente, da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Elaboro relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Mandarete (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe da portaria ou do chefe da dependência a cujo o serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo cumulativamente cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes, assegura as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários de preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e a eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas

do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Controlador de «room service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas do *room service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou de categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesa, servindo directamente aos clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente.

Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

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

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

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

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e *boîtes* sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de aseo e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de bar. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborada ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do aseo e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

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

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, e verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

Ajudante de balcão. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de balcão, podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não ascende a esta categoria.

9 — Snack-bar e self-service

Chefe de «snack». — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparação de mesas frias, gelados, cafetaria e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe da cozinha na elaboração das ementas; orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente de brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

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

Empregado de «snack» de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 2.^a, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service». É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

Ajudante de «snack». — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de *snack* enquanto não ascende a esta categoria, podendo substituí-lo na sua ausência.

10 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informação sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona

os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cortador de 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

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

11 — Pastelaria

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

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

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

12 — Economato

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

Dispenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Assegura a higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia e a higiene e arrumação da secção.

Ajudante de dispenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o dispenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras, na guarda da despensa ou da cave do dia e na limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

13 — Cafeteria e copa

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

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

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes ou frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos da limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Copeiro-ajudante e cafeteira-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o copeiro (ou cafeteiro), podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não é promovido àquela categoria.

14 — Rouparia, lavandaria e limpeza

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

Costureiro. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem de roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviços e das dos

hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiários nos seus impedimentos.

15 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções.

Empregado de consultório (só termas). — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações (só termas). — É o trabalhador que se encarrega do tratamento por inalações.

Empregado da secção de fisioterapia (só termas). — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro de termas. — É o trabalhador que prepara banhos e pode ter de executar outros serviços similares.

«*Buvette*». — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

16 — Animação e desportos

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

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a entidade patronal no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a entidade patronal, dentro do âmbito dos poderes que por ela lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas

condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições.

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

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

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

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia e ou piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes à exploração, desde que isso não afecte a sua tarefa essencial de vigilância.

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

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

Praticante de banheiro/nadador-salvador. — É o trabalhador que auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para o banheiro e nadador-salvador, desde que devidamente autorizado pela entidade competente.

Empregado de balneário. — É o trabalhador que executa a limpeza, arrumação e conservação dos balneários

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

Operador de som e luzes («disk-jockey»). — É o trabalhador que opera com os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção dos campos de golfe.

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

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

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddie» (mais de 18 anos ou menos de 18 anos). — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

17 — Categorias sem enquadramento específico

Jardineiro encarregado. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza

das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda florestal. — É o trabalhador que responde pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Engraxador. — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinga e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Aprendiz de hotelaria (com mais de 18 anos, do 2.º e 1.º anos, e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Praticante de hotelaria (até 1.º ano, do 1.º e 2.º anos, até dois anos e mais de dois anos). — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

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

18 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefone.

Telefonista de 1.ª e de 2.ª — É o trabalhador que opera com equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na manutenção de ficheiros e arquivos.

19 — Escritório/administrativos

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, orientar,

dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — 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 apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Secretário de administração/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 de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, minuta cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e dactilografa relatórios, cartas e outros textos num ou mais idiomas. Pode ter de dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas,

assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com a escrituração e registos ou livros de contabilidade, sob orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex, executa as tarefas necessárias à transmissão e as resultantes da recepção, nomeadamente o encaminhamento para o destinatário; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos simples, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operadores de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, duplicadores e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (do 1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que dactilografa cartas, notas, matrizes para duplicação e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e operar com duplicadores.

Escriturário/estagiário (do 2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

20 — Informática/administrativos

Analista de 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 periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente a análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico ou analista de sistemas.

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

Programador mecanográfico. — 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.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou, por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suporte magnético nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os temas 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 funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe dados, a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos; verifica mediante equipamento próprio possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Estagiário (operador de computador, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador mecanográfico). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções da respectiva profissão.

21 — Serviços técnicos

A — Categorias sem enquadramento específico

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

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

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e ou conservação.

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

Indiferenciado de serviços técnicos. — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituídas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa de movimentação de carga e descarga de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia, no manuseamento e transportes de materiais, os trabalhadores especializados do respectivo sector.

B — Construção civil

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que superintende na execução de uma obra, sendo o responsável pela gestão de recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que trabalha predominantemente em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

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

Polidor de mármore (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem contudo efectuar acabamentos.

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

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

C — Madeiras

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe predominantemente motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede predominantemente a estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estufar ou estofados.

Marceneiro (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeiras, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Polidor de móveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que dá polimento na madeira ou outros materiais, transmitindo-lhes a tonalidade e o brilho desejados.

D — Metalúrgicos

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e, na dependência do encarregado ou outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina.

Canalizador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de automóveis (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e ou ar condicionado (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor metalúrgico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos

condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.^a e 2.^a). — É o trabalhador que pelos processos existentes liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns e ou ferramentarias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e o controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, de origem térmica, hidráulica ou outra.

Praticante de metalúrgico de todas as especialidades. — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.^o grau da categoria respectiva, após ter terminado o período de aprendizagem.

Aprendiz de metalúrgico de todas as especialidades. — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob orientação de trabalhadores especializados.

E — Fogueiros

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho dos fogueiros, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante ou aprendiz de fogueiro (3.^o, 2.^o e 1.^o anos). — É o trabalhador que assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados, sob exclusiva orientação dos fogueiros.

F — Rodoviários

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diver-

sos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e pelo controlo dos consumos.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientado e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que segue no veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção de viaturas, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

G — Garagem

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que, nas garagens ou estações de serviço, atende os cliente, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes ao serviço dos utentes dos transportes.

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expedidor de garagens. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Recepcionista de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleo de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador-garagista. — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos. É responsável pela conservação do material que lhe está entregue e pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos. Compete-lhe cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nela recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H — Electricistas

Electricista encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e fiscaliza os trabalhos de electricidade e actividade dos electricistas.

Electricista chefe de equipa. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo substituir o encarregado electricista nas suas ausências e impedimentos.

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

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

Electricista-ajudante. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pré-oficial, coadjuvando os oficiais após ter completado a aprendizagem.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade, sob orientação de trabalhadores especializados.

Radiotécnico. — É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

I — Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir de um estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Técnico industrial. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo a sua especialidade ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e de mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais, volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza e orçamenta. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que sejam actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que sejam necessárias ou convenientes.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador praticante (2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores sob orientação.

Operador heliográfico (2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que substitui o gerente na ausência deste e encontra-se apto a dirigir o serviço e pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que vende mercadoria, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução e elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que colabora com o caixeiro, terminado o período de prática, enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria superior.

L — Comércio (armazém)

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

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

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos e controla as respectivas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações e colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria superior.

M — Barbeiros e cabeleiros

Cabeleiro completo. — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicação de postigos.

Cabeleiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial de cabeleiro. — É o trabalhador que executa ondulação de Marcel e penteados de noite.

Oficial de barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial de barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelos, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento de cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, *mise en plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e unhas.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados tomando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura de câmara e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna. Exerce vigilância constante, sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicuro. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (barbeiro-cabeleireiro). — É o trabalhador que adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade sob orientação de profissionais qualificados.

N — Gráficos

Impressor de litografia oficial. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Impressor de litografia estagiário. — É o trabalhador que efectua todas as tarefas estipuladas para oficial impressor sob sua orientação.

O — Químicos

Chefia (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

P — Panificadores

Amassador. — É o trabalhador que prepara e manipula as massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; é responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador que assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante. — É o trabalhador que executa todas as tarefas estipuladas para amassador, sob sua orientação.

Forneiro aspirante. — É o trabalhador que efectua todas as tarefas estipuladas para o forneiro, sob sua orientação.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

Q — Marítimos

Motorista marítimo. — É o trabalhador que responde pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Mestre. — É o trabalhador que comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Arrais. — É o trabalhador que responde pela condução e manutenção das embarcações, pela segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Marinheiro. — É o trabalhador que desempenha a bordo de uma embarcação as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

R — Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular, observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes de serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a este profissional e já descritas.

ANEXO IV

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista;
Director artístico;
Director comercial;
Director de alojamento;
Director de banquetes;
Director de golfe;
Director de hotel;
Director de produção de *food and beverage*;
Director de restaurante;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Enfermeiro;
Secretário de golfe;
Subdirector de hotel.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Chefe de pessoal;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Chefe de cozinha;
Técnico industrial.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Arrais;
Caixeiro-chefe de secção;
Caixeiro encarregado;
Chefe de bar;
Chefe de cozinha;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de recepção;
Chefe de secção;
Chefe de secção de controlo;
Chefia (limpezas química e desinfecção);
Electricista encarregado;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de obras;
Encarregado de pessoal de garagens;
Encarregado de telefones;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado termal;
Expedidor de garagens;
Fogoeiro encarregado;
Governante geral de andares;
Medidor orçamentista-coordenador;
Mestre;
Pasteleiro-chefe ou mestre.

4 — Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de movimento;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escanção;
Especialista (limpezas química e desinfecções);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Esteticista;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Programador mecanográfico;
Secretário de administração/direcção.

4.2 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática);
Desenhador projectista;
Desenhador publicitário e de artes gráficas;
Medidor-orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros;
Caixa;
Controlador;
Controlador-caixa;
Dactilógrafo (1.º e 2.º anos);
Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;

Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador mecanográfico;
Recepcionista de 1.^a;
Recepcionista de 2.^a;
Recepcionista de garagens.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a);
Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Amassador;
Amassador aspirante;
Apontador;
Bate-chapas (1.^a e 2.^a);
Canalizador (1.^a e 2.^a);
Carpinteiro de limpos (1.^a e 2.^a);
Carpinteiro de toscos;
Electricista oficial;
Empregado de compras;
Entalhador;
Estofador (1.^a e 2.^a);
Estucador (1.^a e 2.^a);
Fogoeiro (1.^a, 2.^a e 3.^a);
Forneiro;
Forneiro aspirante;
Impressor de litografia oficial;
Ladrilhador (1.^a e 2.^a);
Maquinista de força motriz;
Marceneiro (1.^a e 2.^a);
Mecânico de automóveis (1.^a e 2.^a);
Mecânico de frio ou de ar condicionado (1.^a e 2.^a);
Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a);
Operário polivalente;
Pedreiro (1.^a e 2.^a);
Pintor (1.^a e 2.^a);
Pintor metalúrgico (1.^a e 2.^a);
Polidor de mármore (1.^a e 2.^a);
Polidor de móveis (1.^a e 2.^a);
Radiotécnico;
Serralheiro civil (1.^a e 2.^a);
Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a);
Soldador (1.^a e 2.^a).

5.4 — Outros:

Barman de 1.^a;
Barman de 2.^a;
Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Calista;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Controlador de *room service*;
Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Dispenseiro;
Empregado da secção de fisioterapia (só termas);
Empregado de inalações (só termas);
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Especializado (limpezas químicas e desinfecções);
Fiel de armazém;

Governante de andares;
Governante de roupa/lavandaria;
Jardineiro encarregado;
Manicura;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Meio-oficial de barbeiro;
Monitor de animação e desportos;
Motorista;
Motorista marítimo;
Nadador-salvador;
Oficial de barbeiro;
Oficial de cabeleireiro;
Operador de som e luzes (*disc jockey*);
Pasteleiro de 1.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedicura;
Vigia de bordo.

6 — Profissionais semiqualeificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburante;
Ajudante de balcão;
Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de dispenseiro/cavista;
Ajudante de motorista;
Ajudante de *snack*;
Arquivista técnico;
Assador/grelhador;
Banheiro;
Banheiro de termas;
Bilheteiro;
Caddie (mais de 18 anos ou menos de 18 anos);
Cafeteiro;
Caixeiro-ajudante;
Chefe de copa;
Cobrador;
Conferente;
Cortador de 1.^a e 2.^a;
Costureiro;
Duchista;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 1.^a e 2.^a;
Empregado de balcão/mesa de *self-service*;
Empregado de balneário;
Empregado de consultório (só termas);
Empregado de gelados;
Empregado de refeitório;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de limpeza;
Encarregado de vigilantes;
Engomador;
Engraxador;
Florista;
Jardineiro;
Lavador;
Lavador-garagista;
Marcador de jogos;
Oficial de rega;
Operador-chefe de zona;
Operador de máquinas de golfe;
Operador de telex;
Operador heliográfico (2.^o e 1.^o anos);
Operador de máquinas auxiliares;
Porteiro de 1.^a;

Porteiro de 2.^a;
Roupeiro;
Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções);
Telefonista de 1.^a e 2.^a;
Tratador de cavalos;
Tratador-conservador de piscina;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Electricista-ajudante;
Electricista pré-oficial;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Lubrificador;
Manipulador (ajudante de padaria).

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de todas as secções;
Ascensorista;
Bagageiro (com mais de três anos e até três anos);
Buvette;
Copeiro;
Copeiro-ajudante e cafeteiro-ajudante;
Empregado de limpeza guarda-florestal;
Guarda de garagem;
Guarda de lavabos;
Guarda de vestiário;
Mandatário (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos);
Moço de terra;
Peão;
Porteiro de serviço;
Servente de cargas e descargas;
Trintanário (com mais de três anos e até três anos);
Vigilante.

7.2 — Produção:

Indiferenciado de serviços técnicos.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro);
Aprendiz de hotelaria (com mais de 18 anos, dos 2.^o e 1.^o anos, e com menos de 18 anos);
Aprendiz de metalúrgico de todas as especialidades;
Aprendiz de padaria;
Caixeiro praticante;
Chegador ou ajudante ou aprendiz de fogueiro (3.^o, 2.^o e 1.^o anos);
Desenhador praticante (2.^o e 1.^o anos);
Electricista aprendiz;
Escriturário/estagiário (2.^o e 1.^o anos);
Estagiário (operador de computador, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade, operador mecanográfico);
Impressor de litografia estagiário;
Praticante de armazém;
Praticante de banheiro/nadador-salvador;
Praticante de cabeleireiro;
Praticante de hotelaria (até um ano, do 1.^o e do 2.^o anos, até dois anos e mais de dois anos);
Praticante de metalúrgico de todas as especialidades.

Profissões integráveis em dois níveis de qualificação

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço;
Supervisor de bares.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos de produção o outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral (construção civil).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados.

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de balcão;
Subchefe de cozinha;
Subchefe de mesa;
Subchefe de portaria;
Subchefe de recepção;
Chefe de cafetaria;
Chefe de *self-service*;
Chefe de *snack*.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Electricista chefe de equipa;
Chefe de equipa metalúrgico.

(¹) Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.^a, conjugado com os artigos 552.^a e 553.^o do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 291 empresas e 25 850 trabalhadores.

A AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços acordam introduzir nas CCT celebradas entre si, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 18, de 15 de Maio de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 27, de 22 de Julho de 2003, 30, de 15 de Agosto de 2004, e 30, de 15 de Agosto de 2005, as alterações constantes da presente revisão da convenção.

Lisboa, 11 de Maio de 2007.

Pela AHP — Associação dos Hotéis de Portugal:

José Carlos Ferreira Proença, mandatário.
Manuel Nuno Guedes de Andrade Correia Botelho, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 171 do livro n.º 10, com o n.º 137/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Revisão global.

O acordo colectivo celebrado entre a ANACS e o STAS não foi alvo de qualquer renegociação desde 2001, pelo que as partes contratantes, na sequência de vários contactos e negociações, concordaram que se impunha a sua revisão e a sua actualização face às alterações legislativas entretanto publicadas.

A actividade de mediação de seguros tem sofrido ao longo dos últimos anos alterações significativas e estruturais, mormente com a publicação e a entrada em vigor do novo regime da mediação de seguros.

Por outro lado, com a publicação do Código do Trabalho algumas normas do acordo colectivo não eram consentâneas com o novo regime legal, o que determinou a revisão quase global do acordo.

Face a este novo contexto, ambas as partes entenderam ser indispensável concretizar o conteúdo funcional das categorias profissionais e rever os níveis remuneratórios associados a cada uma delas.

Todavia, a revisão do acordo em nada prejudica eventuais direitos anteriormente adquiridos pelos trabalhadores, o que é expressamente consagrado no texto do acordo.

As tabelas salariais foram igualmente revistas, tendo em conta a conjectura actual do sector de mediação de seguros e o facto de não terem sofrido actualizações desde 2001.

Acordam, assim, as partes revogar na íntegra o CCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1999, posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2001.

No âmbito geral, ambos os outorgantes consideram que o acordo alcançado é globalmente mais favorável ao anterior, e permitirá assegurar a paz social que tem sido o denominador comum a todos os intervenientes na actividade da mediação.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- a) Por um lado, as entidades representadas pela ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, associação patronal outorgante;
- b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior, representados pelo Sindicato outorgante.

2 — Ficam igualmente obrigados por este CCT a Associação signatária e os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos do presente contrato, as sociedades estrangeiras consideram-se sediadas em território nacional no local da sede do seu estabelecimento.

Cláusula 3.ª

Abrangência

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, todos do Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção aproximadamente 500 trabalhadores e 160 empregadores.

Cláusula 4.ª

Vigência, eficácia, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período que delas expressamente constar e produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até nove meses contados do início da eficácia das mesmas, através da apresentação de proposta escrita, por qualquer uma das partes.

4 — Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, o prazo referido no número anterior será elevado para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

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

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão.

7 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

8 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por período

dos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

9 — A denúncia e o processo de revisão deste CCT, em tudo quanto não estiver aqui expressamente previsto, reger-se-á pelo disposto na lei aplicável.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 5.^a

Condições de admissão e preferência

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador de mediadores e corretores de seguros abrangidos por este CCT, o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter como habilitações escolares mínimas a escolaridade mínima obrigatória.

2 — Para os efeitos do número anterior, a formação profissional reconhecida oficialmente considera-se equivalente às habilitações exigidas para os qualificados.

3 — Têm preferência na admissão, e em igualdade de circunstâncias:

- a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço do empregador há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial ou como trabalhadores temporários;
- b) Os trabalhadores com formação profissional adequada ao posto de trabalho e com a certificação profissional respectiva;
- c) Os filhos dependentes de trabalhadores incapacitados ou falecidos.

4 — No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e a categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e as condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 6.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias do empregador que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável.

4 — Considerar-se-á contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou projecto para que haja sido contratado a termo incerto ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

5 — A cessação do contrato, decorrente de declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

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

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo do mesmo constar a actividade a desenvolver, o período normal de trabalho mensal e semanal, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O empregador concederá ao trabalhador que o requeira, e desde que mereça a respectiva concordância da entidade empregadora, a passagem ao regime de tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem numa das situações seguintes:

- a) Assistência a filhos, enteados, adoptados, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência física ou mental ou doença incapacitante, ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, na mesma situação;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem o ensino médio ou superior.

4 — O trabalhador admitido a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga, em regime de tempo completo, para o exercício das mesmas funções.

5 — A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 — O trabalhador que passe de tempo inteiro a tempo parcial ou vice-versa tem direito a voltar ao regime anterior mediante pedido escrito formulado com uma antecedência mínima de 60 dias.

7 — Para efeitos do cálculo da retribuição efectiva do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NHT \times RE}{TS}$$

sendo:

NHT = número de horas de trabalho semanal do trabalhador;

RE = retribuição efectiva do trabalhador (como se trabalhasse a tempo inteiro);

TS = número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 8.^a

Classificação e níveis salariais dos trabalhadores

1 — O empregador é obrigado a proceder à classificação dos trabalhadores de acordo com as funções que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente CCT, constantes dos anexos I e II.

2 — O empregador pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas, devendo a mesma ser devidamente comunicada ao Sindicato outorgante.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial constante dos anexos II e III, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo ser-lhe posteriormente retirado.

4 — As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no número anterior, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

5 — Os trabalhadores que, de modo regular e contínuo, desempenhem funções correspondentes a diversas categorias, devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se regular e contínua a prestação de funções por período de tempo continuado igual ou superior a 30 dias.

7 — As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo II.

8 — Em escritórios com menos de cinco trabalhadores, qualquer deles poderá exercer uma função, mesmo que não seja a da sua categoria, desde que não se verifique despromoção funcional.

Cláusula 9.^a

Extensão de funções do pessoal dos serviços complementares

1 — Aos trabalhadores dos serviços complementares, como tais classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar outras funções do mesmo nível de qualificação.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado técnico de seguros ou trabalhador do grupo de enquadramento, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para efeitos dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 10.^a

Alterações aos quadros de pessoal

As alterações ocorridas no quadro de pessoal das empresas quanto a categorias, níveis e vencimentos, resultantes da cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo ou caso ou de novas admissões, terão de ser comunicadas trimestralmente ao Sindicato que representa o trabalhador.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

Técnico de seguros:

Estagiário administrativo — o trabalhador que desempenha esta função passa do nível III para o nível VII quando complete um ano de permanência na categoria;

Empregado administrativo — o trabalhador que desempenha esta função passa do nível VII para o nível VIII quando complete três anos na categoria, do nível VIII para o nível IX quando complete mais quatro anos e para o nível X ao fim de mais cinco anos na categoria;

Secretário — o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível VII de remuneração quando completar quatro anos de permanência na categoria;

Adjunto de gestor de clientes — o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível VIII de remuneração quando complete três anos de permanência na categoria e do nível VIII para o nível IX quando complete mais de três anos;

Gestor de clientes — o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível X quando complete três anos nesta categoria e do nível X ao nível XI quando complete mais de três anos;

Técnico de análise de riscos — o trabalhador que desempenha esta função passará ao nível X quando complete três anos nesta categoria e do nível X ao nível XI quando complete mais de quatro anos.

Serviços complementares:

Recepcionista/telefonista — o trabalhador que desempenha esta função passa obrigatoriamente do nível V para o nível VI quando complete três anos na categoria e passará ao nível de remuneração imediato quando complete cinco anos de permanência nessa categoria.

Estagiário dos serviços gerais — o trabalhador que desempenha esta função passa do nível I para o nível III quando complete um ano de permanência na categoria.

Cláusula 12.^a

Mudança de quadro dos técnicos dos serviços complementares

1 — Os técnicos dos serviços complementares passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, para administrativos, logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 — O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração quando superior, sendo-lhe aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 — O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como técnicos dos serviços complementares, nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 41.^a, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes for atribuído nível de remuneração superior.

Cláusula 13.^a

Tempo de serviço para promoção

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroativos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 14.^a

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 15.^a

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa a qualquer título.

2 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, salvo em caso de doença, acidente ou requisição por parte do Governo, entidades

públicas ou Sindicato outorgante, período findo o qual o trabalhador assume definitivamente o direito ao lugar.

3 — O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

Cláusula 16.^a

Consequências da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição e a retribuição base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

SECÇÃO VI

Transferências e mobilidade geográfica

Cláusula 17.^a

Transferências

1 — Salvo estipulação em contrário, e sem prejuízo do disposto na cláusula 18.^a, a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade, ou para a localidade onde este reside, mediante aviso prévio de 30 dias.

2 — A transferência será precedida de audição prévia dos delegados sindicais ou, na sua falta, do Sindicato e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior à da categoria que o trabalhador detinha.

3 — Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 — Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional, será garantida ao trabalhador formação profissional adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 18.^a

Transferência do trabalhador para outra localidade

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outra localidade se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo este manifestar a sua concordância escrita, e sendo previamente ouvidos os delegados sindicais ou respectivo sindicato, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A decisão de transferência só poderá efectuar-se desde que, devidamente fundamentada e por escrito, estabeleça a sua duração e for comunicada com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — A empresa custeará obrigatoriamente, em qualquer caso, todas as despesas feitas pelo trabalhador relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade, não havendo concordância de algum trabalhador e havendo prejuízo sério para o mesmo, este poderá resolver o respectivo contrato, tendo direito à respectiva indemnização legal.

Cláusula 19.^a

Transferência por motivos de saúde

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico da especialidade.

2 — Os trabalhadores com funções predominantemente externas, por desgaste físico e ou psíquico decorrente do exercício da sua profissão, devidamente comprovado, nos termos do número anterior, têm direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou Sindicato, outro pelo empregador e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá, ficando a transferência sujeita à decisão da junta médica.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 20.^a

Duração

1 — A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas.

2 — O horário diário será organizado entre as 8 e as 20 horas, não podendo exceder as oito horas diárias.

Cláusula 21.^a

Competência para estabelecer o horário de trabalho

1 — Compete aos empregadores, dentro dos limites fixados na cláusula anterior, o estabelecimento do horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, obtendo o

seu acordo prévio e após a respectiva comunicação ao sindicato outorgante.

2 — O empregador só pode alterar os horários após consulta aos trabalhadores afectados e acordo escrito dos mesmos, devendo a mesma ser também precedida de consulta aos respectivos delegados sindicais ou ao Sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sendo remunerado de acordo com o estabelecido no presente CCT.

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, bem como em situações de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

4 — O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

5 — Os trabalhadores poderão pedir a dispensa da prestação de trabalho suplementar quando motivos de força maior os impeçam, nomeadamente:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6 — Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar ou feriado têm direito a um dia de descanso.

7 — O empregador deve enviar trimestralmente aos sindicatos relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o período em causa, com discriminação do número de horas prestado e respectivos descansos compensatórios.

8 — A retribuição do trabalho suplementar é calculada nos termos do disposto na cláusula 37.^a do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho das respectivas funções o justifique, nos termos da legislação aplicável.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, períodos de descanso diário e aos feriados previstos nesta convenção.

4 — Caso sejam ultrapassados os limites estabelecidos no n.º 2 da presente cláusula, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado para além desses mesmos limites.

5 — A retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho será calculada nos termos da cláusula 38.^a do presente CCT.

Cláusula 24.^a

Tolerância de ponto

1 — A título de tolerância o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de quinze minutos diários, que compensará obrigatoriamente no próprio dia.

2 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 25.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 26.^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 da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, podendo ser gozadas seguidas ou interpoladamente.

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem podendo, excepcionalmente, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 28.^a

Escolha da época de férias

1 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2 — Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, o empregador marcá-las-á entre 1 de Junho e 30 de Setembro, ouvidos os delegados sindicais ou o Sindicato respectivo.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 29.^a

Suspensão do período de férias

1 — As férias são suspensas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações referidas nas alíneas b) e c) da cláusula 32.^a, desde que o empregador seja do facto informado.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a suspensão cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

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

1.º trimestre do ano imediato, se outro período não for fixado por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 30.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 31.^a

Concessão de dispensas

O empregador pode dispensar os trabalhadores da prestação de trabalho na véspera de Natal e na tarde de Quinta-Feira Santa.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 32.^a

Tipos de faltas

- 1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:
- 15 dias seguidos por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias caso o trabalhador o deseje;
 - Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, pais, filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;
 - Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
 - O tempo indispensável à prestação de provas em estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante;
 - O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;
 - O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores ou nos órgãos estatutários do Sindicato outorgante ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;
 - O tempo de ausência indispensável, devida à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, declaração de estado de sítio ou emergência ou cumprimento de obrigações legais;
 - O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato apresentem os seus programas de candidatura até ao limite de 15 elementos por cada lista;
 - As ausências não superiores a quatro horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justifi-

cadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pelo empregador;
- Sempre que a lei como tal as qualifique.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Se o empregador considerar a falta como injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador nos cinco dias úteis imediatamente posteriores à apresentação da respectiva justificação.

Cláusula 33.^a

Licença com retribuição

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição, que poderão acrescer ao período de férias:

- Três dias quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;
- Quatro dias quando perfizerem 53 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;
- Cinco dias quando perfizerem 55 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

- As justificadas, até cinco por ano;
- As referentes a cirurgias e internamento hospitalar, incluindo o pré e o pós-operatório;
- As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais nos termos da cláusula 80.^a;
- As dadas em consequência de acidente de trabalho;
- As dadas pelo trabalhador-estudante, ao abrigo da cláusula 73.^a;
- As faltas previstas nas alíneas a) a d) da cláusula 32.^a

3 — Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição, apresentado pelo trabalhador, no prazo de 10 dias.

3 — A falta de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 35.^a

Conceito de retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que o presente CCT ou a Lei definam como tal.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 36.^a

Classificação de retribuição

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Retribuição base» a retribuição mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) «Retribuição mínima» a retribuição estabelecida no número anterior, acrescida do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) «Retribuição efectiva» a retribuição líquida mensal recebida pelo trabalhador, que integra a retribuição base, os prémios de antiguidade e qualquer outra prestação paga mensalmente, com carácter de regularidade, por imperativo da lei ou deste CCT, com exclusão do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação e da retribuição por trabalho suplementar e abono para falhas;
- d) «Retribuição anual» a retribuição igual a 14 vezes a última retribuição efectiva.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legal e convencionalmente previstos e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

1 — Se prestado em dia normal e for diurno:

- a) Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
- b) Segunda hora — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%.

2 — Se prestado em dia normal e for nocturno:

- a) Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
- b) Segunda hora — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

3 — Se prestado em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou em dia feriado, terá um acréscimo de 145% da retribuição normal, num total de 245%.

Cláusula 38.^a

Retribuição da isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho será pago um suplemento nos seguintes termos:

- a) Quando for acordada a modalidade prevista na alínea a) do n.º 2 da cláusula 23.^a, será pago um suplemento igual a 30% da retribuição base auferida pelo trabalhador;
- b) Quando for acordada a modalidade prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 23.^a, será pago um suplemento igual a 25% da retribuição base auferida pelo trabalhador.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação da retribuição adicional, o regime da isenção do horário de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido no presente CCT.

Cláusula 39.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao da retribuição efectiva a que tiverem direito em 31 de Dezembro do ano em que as mesmas são gozadas, sendo pago integralmente no seu início.

3 — A redução do período de férias, nos termos do artigo 232.º do Código do Trabalho, não implica uma redução correspondente, nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano da admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da retribuição efectiva, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro do ano a que respeitar.

3 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a

Cláusula 41.^a

Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador ao completar 10 anos seguidos ou interpolados na actividade de mediação, prestados aos empregadores a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos — 10 %;
Por cada ano completo a mais — 1 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade de mediação, permanecer pelo menos 4 anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que, nos termos deste CCT, não tenham promoção obrigatória, terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro anos — 4 %;
Por cada ano completo a mais — 1 %;
Ao completar 10 anos na actividade mediadora — este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base do nível VIII.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4, serão considerados:

- a) Os anos de actividade prestados na área do sindicato outorgante;
- b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses na área da mediação em território português, fora do âmbito do sindicato, a mediadoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de mediação portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade de mediação cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

9 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 42.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 7.

2 — Em caso de falta durante o período normal de trabalho, os trabalhadores só terão direito a subsídio de almoço se prestarem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a subsídio de almoço, nos termos do número anterior.

4 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 20.^a

5 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço não beneficiará do disposto nesta cláusula.

6 — Os subsídios de refeição previstos nesta cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montantes não inferiores aos estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 43.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como dos que procedem a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de € 2493,99 anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 44.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — Os empregadores pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde normalmente presta serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento dignas, segundo os valores que vigorem em cada momento para os funcionários do Estado e para os quais se remete. Em casos devidamente justificados esses valores poderão ser excedidos, apresentando o trabalhador os devidos documentos comprovativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão actualizados na mesma percentagem em que o forem os valores para o funcionalismo público.

4 — O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas contra a apresentação de documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

7 — Os trabalhadores que utilizem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efectuado em serviço o mesmo que um funcionário público receberia do Estado nas mesmas circunstâncias.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada, por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos colaboradores que se desloquem ao serviço do empregador serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transportes não for adoptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer, desde que não tenha actuado com culpa grave.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores podem optar por um seguro, custeado pela empresa, de veículo que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada» e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 14 963,94.

Cláusula 45.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão da conta do empregador.

3 — As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado com vencimentos superiores ao valor do índice 405.

4 — Os trabalhadores que afixarem as ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70% dessas importâncias, ficando, nesse caso, a cargo do respectivo empregador as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, o empregador reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 46.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 43.^a, 44.^a e 45.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de centimos imediatamente superior.

CAPÍTULO V

Pré-reforma

Cláusula 47.^a

Regime geral

1 — Os trabalhadores referidos, quando atingirem 55 anos de idade, podem acordar com o empregador a passagem à situação de pré-reforma.

2 — O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição da retribuição para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 — Aos trabalhadores pré-reformados nas condições previstas no n.º 1 será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P = 0,8 \times R \times 14$$

em que:

P = prestação anual;

R = última retribuição efectiva mensal na data da pré-reforma.

4 — O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado satisfizer as condições legais para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 48.^a

Forma de actualização

As prestações de pré-reforma são actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VI

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 49.^a

Seguro de doença

1 — As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que

cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 000 por ano e por trabalhador.

2 — Se os empregadores colocarem à disposição dos trabalhadores seguros de saúde com coberturas superiores, não podem, por esse facto, exigir qualquer pagamento ou co-pagamento até ao limite máximo das despesas indicadas no n.º 1 desta cláusula.

3 — Nas doenças comprovadamente relacionadas com o ambiente e condições de trabalho, através de atestado médico, o empregador assumirá o encargo com a totalidade das despesas médicas e medicamentosas resultantes das mesmas.

Cláusula 50.^a

Complemento do subsídio por doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

- a) Até três anos completos de antiguidade, os primeiros cinco meses de retribuição efectiva por inteiro e os cinco meses seguintes com metade da retribuição efectiva;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de retribuição efectiva por inteiro e mês e meio com metade da retribuição.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Caso a segurança social remeta directamente ao trabalhador o subsídio de doença, este fica obrigado a entregá-lo ao empregador.

4 — Caso o trabalhador não cumpra, o estipulado no prazo anterior, no prazo de 60 dias, a entidade empregadora poderá proceder ao desconto no respectivo vencimento.

5 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição líquida superior à que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

6 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 51.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a sua retribuição efectiva, mantendo-se o direito ao subsídio de almoço e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 52.^a

Benefícios em caso de morte e invalidez permanente

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, a um esquema de seguro adequado que garanta:

- a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 vezes a retribuição base mensal da sua categoria;
- b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido no número anterior, em duplicado;
- c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo, *in itinere*, o capital referido na alínea a) em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 10 000, € 20 000 e € 60 000.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador, nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

CAPÍTULO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, aplicando todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

Cláusula 54.^a

Formação em segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal de trabalho.

2 — O plano de formação da empresa deve prever a inclusão de módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho em todas as acções de formação com duração igual ou superior a dez horas.

3 — A formação promovida pelo empregador deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho detentores de CAP ou por formadores reconhecidos pelo IDICT.

4 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança, higiene e saúde no plano anual de formação das empresas, devendo igualmente ser-lhes entregue cópia do relatório anual entregue pela empresa ao IDICT e à DGS.

SECÇÃO II

Higiene e segurança

Cláusula 55.^a

Higiene e segurança

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio envolvente.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpos e conservados.

3 — Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a empresa proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições de evacuação e destruição de lixo e desperdícios de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de sinalização, boas condições

naturais ou artificiais em matéria de arejamento, salubridade, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — É proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permita eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 — O empregador deverá prestar todas as informações necessárias aos trabalhadores bem como a formação adequada com vista ao cumprimento dos princípios enunciados e de outros que venham a ser estabelecidos.

12 — Aos trabalhadores e aos seus órgãos representativos ou às comissões de segurança, higiene e saúde é lícito, com alegação fundamentada, requerer ao empregador uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo do empregador, quando por este autorizadas.

Cláusula 56.^a

Segurança no trabalho

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção, nos termos da lei.

SECÇÃO III

Medicina do trabalho

Cláusula 57.^a

Medicina do trabalho

1 — As empresas assegurarão serviços internos ou externos de medicina no trabalho, nos termos da legislação aplicável, garantido condições de higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, bem como o direito de utilizar, a todo o momento, os respectivos serviços.

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

3 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, sendo tais exames confidenciais e sigilosos.

4 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspecionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

6 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 4 e 5 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual e exame oftalmológico;
- c) Hemoscopias;
- d) Raios X do tórax;
- e) Análise de urina tipo I e tipo II;
- f) Rastreio oncológico;
- g) Rastreio da função auditiva e audiométrica.

7 — No caso de os empregadores não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, os trabalhadores poderão promover por sua iniciativa, mediante pré-aviso de 30 dias à empresa, a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as respectivas despesas, obrigando-se a empresa a pagá-las no prazo de 10 dias contados da data da sua apresentação.

8 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo dispendido para o efeito.

9 — Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-doente.

10 — Sempre que os resultados dos exames médicos concluam pela necessidade de transferência do posto de trabalho, a empresa obriga-se a reconverter o trabalhador noutro posto de trabalho adequado à sua situação.

11 — Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 58.^a

Licença por maternidade e direitos da trabalhadora

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, salvo legislação mais favorável, sem perda de quaisquer regalias ou retribuições como se da prestação efectiva de trabalho se tratasse.

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 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento, sendo este interregno totalmente considerado justificado ao abrigo da cláusula da assistência à família.

4 — Em caso de aborto ou nado-morto, a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de acordo com a prescrição médica.

5 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de 30 dias, por prescrição médica, sem prejuízo do direito aos 90 dias a seguir ao parto.

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

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

8 — Todas as trabalhadoras, em caso de parto, poderão dispor de duas horas diárias, até que a criança complete 12 meses, para o seu acompanhamento, amamentação, aleitação ou consultas.

Cláusula 59.^a

Licença por paternidade

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

2 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, comprovada por atestado médico, e enquanto esta durar, ou por morte ou decisão conjunta dos pais, desde que observados os condicionalismos legais, o pai tem direito a uma licença por um período de duração igual àquele a que a mãe teria direito.

3 — As ausências ao abrigo dos números anteriores não determinam perda de retribuição nem de quaisquer regalias e são consideradas, para todos os efeitos, como se de trabalho efectivo se tratasse.

Cláusula 60.^a

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período nor-

mal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção.

3 — O pai ou a mãe têm direito a uma licença sem vencimento por um período de seis meses, prorrogável até 4 anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este coabite, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida.

Cláusula 61.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

Cláusula 62.^a

Assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados, enteados ou netos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação menores de 12 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar num horário reduzido ou flexível, nos termos da lei.

5 — Será concedido aos trabalhadores que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares, nos termos da cláusula 7.^a

SECÇÃO II

Assistência à família

Cláusula 63.^a

Assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto para a assistência a menores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Outros casos de assistência à família

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, ascendente ou descendente na linha recta, por parentesco ou afinidade.

SECÇÃO III

Do trabalhador-estudante

Cláusula 65.^a

Trabalhador-estudante

1 — Para efeitos deste CCT considera-se trabalhador-estudante o que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos de ensino oficial, incluindo o universitário, de estágios, pós-graduações ou similares, quer de cursos de formação técnica e ou profissional.

3 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for do interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, este poderá obter sempre a passagem a tempo parcial, sempre que isso não ponha em causa o normal funcionamento da empresa e seja necessário para a frequência do curso em que está inscrito.

5 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer regalias, para a prestação de exames ou de outro tipo de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Seis horas por semana, sempre que necessárias para assistir às aulas;
- b) Três dias consecutivos para prestação de provas, incluindo o dia de exame, quer seja escrito ou oral. Se os dias de provas forem consecutivos, o trabalhador terá direito àquele período por cada disciplina ou cadeira;
- c) Sempre que os momentos de avaliação configurem a discussão de trabalhos práticos, terá direito a dois dias seguidos, incluindo sábados e domingos;
- d) O trabalhador-estudante poderá dispor, em alternativa às alíneas b) e c), de 18 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação dos momentos de avaliação a que estiver sujeito, excluindo os dias de prestação de prova.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 5 desta cláusula será interrompido.

7 — O trabalhador tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade comprovada com os planos de férias do empregador.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a utilizar até 10 dias de licença sem retribuição em cada ano civil, sem perda de quaisquer outras regalias.

9 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida por efeito desses cursos ou conhecimentos adquiridos. Será reconhecida preferência, em igualdade de circunstâncias, ao trabalhador que, na qualidade de trabalhador-estudante tenha concluído um curso ou adquirido conhecimentos que o habilitem ao desempenho das funções que pretende executar.

10 — As empresas promoverão o estabelecimento de um subsídio de estudo no montante mensal mínimo de 2% do nível x de retribuição ao trabalhador-estudante, de Outubro a Agosto de cada ano, desde que o curso tenha manifesto interesse para a actividade de mediação.

11 — O trabalhador, para usufruir das regalias incluídas nesta cláusula terá de fazer prova junto da empresa, no início de cada ano lectivo, da sua inscrição em qualquer estabelecimento, oficial ou particular, em curso oficialmente reconhecido e, no final de cada ano, da aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas ou cadeiras em que se tiver matriculado.

SECÇÃO IV

Da mulher trabalhadora

Cláusula 66.^a

Mulher trabalhadora

Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial por todo o período de tempo imposto pelas responsabilidades familiares, nos termos da cláusula 7.^a

CAPÍTULO IX

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 67.^a

Procedimento disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de procedimento disciplinar escrito.

2 — O procedimento com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, nos seguintes termos:

- a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder à nota de culpa;
- b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;
- c) Na falta simultânea de comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, o empregador, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabalhador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;
- d) Quando o procedimento disciplinar não estiver patente para consulta na localidade em que o

trabalhador presta trabalho, o empregador fará acompanhar a nota de culpa de cópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das mesmas cópias, suspendendo-se o prazo de defesa até ao seu envio.

3 — O procedimento disciplinar para aplicação de qualquer sanção obedece ao formalismo do procedimento com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 — A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusula 68.^a

Indemnizações por despedimento sem justa causa, extinção do posto de trabalho e despedimento colectivo

1 — Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente a um mês de retribuição efectiva por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, sem prejuízo de outro regime mais favorável.

2 — Tratando-se de trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização referida nos termos do número anterior será elevada ao dobro, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 — No caso de despedimento justificado pela extinção do posto de trabalho por motivos económicos, de mercado, tecnológicos ou estruturais relativos à empresa, ou em caso de despedimento colectivo, o trabalhador terá direito a uma indemnização calculada nos termos dos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais cometidos pela empresa ou ter informado o Sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *b)* do mesmo número, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 70.^a

Indemnizações por sanções abusivas

1 — O empregador que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea *b)* do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador o direito ao dobro da indemnização, calculada em função da antiguidade.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

Comunicação ao empregador

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador, por forma escrita, os nomes dos respectivos trabalhadores eleitos para as diferentes estruturas sindicais.

2 — Em caso de substituição ou cessação de funções de qualquer dos trabalhadores referidos no número anterior, também deverá ser dado conhecimento nos mesmos termos.

Cláusula 72.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a)* Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimada por comunicação prévia do respectivo sindicato;
- b)* Eleger, em cada local de trabalho, os delegados sindicais;
- c)* Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- d)* Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;
- e)* Dispor, a título permanente, e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício de funções de delegado e de comissões

- sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f)* Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g)* Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;
- h)* Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i)* Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j)* Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre a matéria do trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste CCT e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 100 trabalhadores sindicalizados.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

- a)* Entidade com mais de 20 trabalhadores e menos de 50 — um dirigente;
- b)* Entidade com mais de 50 trabalhadores e menos de 100 — dois dirigentes;
- c)* Entidade com mais de 100 trabalhadores e menos de 200 — três dirigentes;
- d)* Entidade com mais de 200 trabalhadores — quatro dirigentes.

4 — Nas entidades com menos de 20 trabalhadores, a requisição, para efeito do disposto nesta cláusula só poderá ser efectuada com o acordo do empregador.

5 — Nenhum sindicato poderá requisitar mais de um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 — No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos, que colidam com os limites pre-

vistos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na entidade em questão.

7 — Para os efeitos constantes da presente cláusula, só serão considerados os trabalhadores da actividade mediadora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 — O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

Os empregadores procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço, bem como dos pré-reformados, e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

Cláusula 75.^a

Comissões de trabalhadores

As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 76.^a

Audição dos trabalhadores

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão e consequente parecer escrito.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil, desde que devidamente fundamentada, da posição dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

4 — Sempre que solicitada a audição dos delegados sindicais sobre determinado aspecto do foro individual de um trabalhador, terá de ser obrigatoriamente ouvida a estrutura sindical a que esse trabalhador pertence.

5 — Sempre que solicitada a audição dos delegados sindicais sobre os aspectos decorrentes da lei e ou do CCT, terá de ser sempre ouvida a estrutura sindical mais representativa da empresa.

6 — Quando não houver delegados sindicais, a audição será feita junto do sindicato mais representativo da empresa.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação

de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição dos representantes das partes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, e sempre que uma das entidades o solicite, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 — Na votação das deliberações, não é permitida a abstenção.

6 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

7 — A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas reuniões realizadas e nas informações prestadas pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 78.^a

Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na legislação aplicável.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas na lei e no respectivo regulamento.

Cláusula 79.^a

Fusão das sociedades e transmissão da carteira de seguros

1 — Quando duas ou mais sociedades se fundam ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fundidas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e garantias que já naquelas detinham.

2 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, juntamente com o seu estabelecimento, aplicar-se-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias

dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da respectiva extinção.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro do prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respectiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a, n.º 3; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 80.^a

Situações de crise empresarial

1 — Em conformidade com o dever de boa fé e mútua colaboração entre as partes, sempre que seja previsível uma situação ou conjunto de factos que a curto ou médio prazo possam determinar a reestruturação da empresa, a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho, o empregador deverá desse facto dar conhecimento ao sindicato subscritor da presente convenção em prazo preferencialmente não inferior a 30 dias, do início do procedimento legalmente previsto para aquele efeito.

2 — Nos cinco dias seguintes à comunicação referida no número anterior, as partes promoverão uma reunião de carácter informativo e consultivo, com vista a analisar as razões justificativas das medidas supracitadas, bem como a possibilidade de adopção de medidas alternativas ou complementares.

3 — O empregador dará a conhecer aos subscritores da convenção, a documentação pertinente que reporta às suas decisões, bem como a estratégia global a desenvolver e as consequências sociais previsíveis.

4 — Sobre a matéria discutida no âmbito destas reuniões devem os presentes observar e respeitar rigorosa confidencialidade.

5 — Os trabalhadores que hajam sido designados para integrar a comissão representativa prevista no n.º 2 do artigo 336.º do Código do Trabalho, poderão fazer-se representar por mandatário.

Cláusula 81.^a

Antiguidade

1 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador em território não abrangido por este contrato é contado, para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área

geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra mediadora economicamente dominada por aquela, caso em que mantém direito ao lugar, pelo prazo de 30 dias.

2 — Conta-se, para efeito de antiguidade na actividade mediadora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 41.^a

Cláusula 82.^a

Formação profissional dos trabalhadores

1 — As empresas providenciarão para que seja fornecido aos trabalhadores acesso a formação e aperfeiçoamento adequados ao desempenho das funções que lhes forem cometidas e ao desenvolvimento e progressão da sua carreira profissional.

2 — A formação profissional deve ser planeada tendo em conta a situação e os projectos de desenvolvimento da empresa e dos trabalhadores, colaborando estes, através das suas estruturas, na planificação e na avaliação dos resultados.

3 — O tempo de formação e aperfeiçoamento não poderá ser inferior a trinta e cinco horas/ano, devendo ser efectuado durante o horário normal de trabalho e como este considerado.

4 — Se a formação profissional for prestada fora do horário normal de trabalho, o trabalhador deverá ser remunerado nos termos do disposto na cláusula 37.^a

5 — No acesso à formação profissional, deverá sempre ser dada prioridade aos trabalhadores que sejam transferidos de serviço com mudança de funções e dos trabalhadores em adaptação a novas técnicas, mesmo que a necessidade dessa adaptação não decorra de motivos ligados à empresa.

6 — Aos trabalhadores que frequentem acções de formação fora das localidades onde prestem serviço serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e demais regalias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço.

Cláusula 83.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas, por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

Cláusula 84.^a

Protecção de dados pessoais

Em caso algum o empregador pode violar o direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e a informação de carácter não profissional que este envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor deste CCT, fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior, por se entender que o presente clausulado é globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, nem baixa de categoria ou de nível salarial.

3 — Da aplicação das novas categorias e níveis salariais não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores ao serviço das entidades representadas pela associação patronal outorgante.

Cláusula 86.^a

Compatibilização das categorias profissionais

1 — Os trabalhadores com categorias profissionais atribuídas ao abrigo do CCT de seguros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995) manterão todas as regalias inerentes à sua categoria e tempo nesta e passarão para aquela que corresponder no presente CCT, sem diminuição da remuneração antes atribuída, não sendo permitida a passagem a margens livres de excedente, se o houver.

2 — A reclassificação para as categorias do presente CCT só poderá ser efectuada com a aceitação prévia e escrita do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Comunicações obrigatórias

1 — As entidades filiadas na ANACS à data da celebração do presente CCT obrigam-se a comunicar aos seus trabalhadores a sua qualidade de associada naquela associação.

2 — Todas as entidades empregadoras que venham a filiar-se na ANACS deverão cumprir com o estipulado no número anterior.

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

Carreiras

1) Grupo de enquadramento

Pertencem a esta carreira profissional os trabalhadores que desempenham funções de enquadramento,

quer na dependência hierárquica directa da administração, quer das direcções da empresa, e que participam na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas funcionais de acção deles dependentes, sendo hierarquicamente responsáveis pela sua aplicação interna e externa, no âmbito das competências delegadas.

São igualmente responsáveis pela coordenação de equipas de trabalho, constituídas na estrutura orgânica da empresa ou reconhecidas como tal.

Categorias profissionais:

- 1) Director;
- 2) Subdirector;
- 3) Coordenador;
- 4) Subcoordenador.

2) Técnicos de seguros

Os trabalhadores pertencentes a esta carreira profissional possuem, para o desempenho das suas tarefas, alguma autonomia funcional, procedendo à resolução de problemas técnicos e funcionais da unidade orgânica de acção a que pertencem, segundo as normas, instruções, directrizes ou procedimentos existentes emanados da cadeia hierárquica.

A sua formação corresponderá aos conhecimentos técnicos e funcionais necessários para a execução das suas tarefas e deverá possuir como mínimo a escolaridade média obrigatória.

Categorias profissionais:

- 1) Gestor de clientes;
- 2) Técnico de análise de riscos;
- 3) Administrativo;
- 4) Secretário;
- 5) Adjunto de gestor de clientes;
- 6) Estagiário.

3) Serviços complementares

Categorias profissionais:

- 1) Recepcionista-telefonista;
- 2) Empregado de serviços gerais;
- 3) Estagiário de serviços gerais.

ANEXO II

Categorias e definição funcional

1 — *Director*. — É o trabalhador que coordena serviços, responsabilizando-se pelo cumprimento das orientações e objectivos definidos pela empresa.

2 — *Subdirector*. — É o trabalhador que presta assessoria e auxílio ao desempenho das funções de director, a quem reporta directamente.

3 — *Coordenador*. — É o trabalhador que, dependendo da direcção, se responsabiliza pelas áreas administrativas e ou comerciais.

4 — *Subcoordenador*. — É o trabalhador que auxilia o coordenador no desempenho das tarefas nas áreas administrativas e ou comerciais.

5 — *Gestor de clientes*. — É o trabalhador que desenvolve acção comercial, prestando assistência e acompanhando o processo dos clientes.

6 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que tem como função principal analisar, estudar e classificar riscos.

7 — *Administrativo*. — É o trabalhador polivalente que executa serviços administrativos.

8 — *Secretário*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico dos órgãos de gestão ou de trabalhadores de categoria superior, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando e redigindo em português e noutras línguas.

9 — *Recepcionista-telefonista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na empresa,

encaminhando e ou substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

10 — *Adjunto de gestor de clientes*. — É o trabalhador que auxilia o gestor de clientes em tarefas comerciais e acompanhamento de processos de clientes.

11 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função administrativa ou de gestão de clientes.

12 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador que trata da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, auxilia nos serviços de arquivo, faz serviços de estafeta, motorista e duplicação de documentos e auxilia nos serviços de conservação do escritório e cobranças esporádicas ou outras de igual natureza.

13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função dos serviços gerais.

Níveis	Técnico superior	Técnico de seguros	Serviços complementares
XIII XII XI X IX VIII VII VI V IV III II I	Director. Subdirector. Coordenador. Subcoordenador.	Gestor de clientes. Técnico de análise de riscos. Administrativo. Secretário. Adjunto de gestor de clientes. Estagiário.	Recepcionista-telefonista. Empregado de serviços gerais. Estagiário de serviços gerais.

ANEXO III Tabela salarial

Níveis	Valores (euros)
XIII	1 800
XII	1 600
XI	1 250
X	1 100
IX	990
VIII	970
VII	730
VI	715
V	700
IV	675
III	575
II	500
I	450

ANEXO IV

Tabela de correspondência dos actuais níveis de remuneração com os anteriores, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 26 de Setembro de 1999.

Níveis anteriores	Novos níveis
XIV	XIII.
XIII	XII.
XII	XI.

Níveis anteriores	Novos níveis
XI	X.
X	IX.
IX	VIII.
VIII	VII.
VII	VI.
VI	V.
V	IV.
IV	III.
III	II.
II	I.
I	I.

Lisboa, 15 de Maio de 2007.

Pela ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

Abílio Almeida Santos, presidente da direcção.
Maria Margarida Ramos Carvalho, membro da direcção.
Manuel Barros da Costa, membro da direcção.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

Isidro Pinto, membro da direcção executiva.
Luis Martins Dias, membro da direcção executiva.
Carla Sofia Grilo Mira, mandatária e advogada do STAS.

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 139/2007, 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 — Alteração salarial e outras.

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho 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 representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos 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 82 empresas e cerca de 2572 trabalhadores.

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

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 € 23,70 enquanto exercerem aquelas funções.

- 2 —
- 3 —

Cláusula 34.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a € 52,50 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 — € 12,40;
- Dormida com pequeno-almoço — € 27,80.

- 2 —

- 3 —
- 4 —

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 € 5,70.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.ª

Retroactivos

1 — A tabela de retribuições mínimas produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 sem quaisquer outros reflexos.

2 — O subsídio de alimentação terá efeitos reportados a 1 de Julho de 2007.

- 3 —

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
0	Director-geral	1 433
I	Director administrativo/financeiro Director de meios Director de serviços Director artístico/criativo Director de contas	1 220,50
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	1 057,50
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	965,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
IV	Programador de informática Chefe de secção Desenhador de arte finalista com mais de seis anos Guarda-livros	910
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	841
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)	780
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)	756
VIII	Telefonista/recepcionista Controlador de publicidade Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros	687,50
IX	Telefonista Desenhador de arte finalista até dois anos Escriturário de 3. ^a Demonstrador	621
X	Contínuo de mais de 21 anos Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos Estagiário do 2.º ano Porteiro Tirocinante de desenho do 2.º ano	528,50
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	489
XII	Contínuo de 18 anos	435
XIII	Paquete de 16 e 17 anos	406

(a) O estágio será de dois anos.

Lisboa, 22 de Maio de 2007.

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

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

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

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Manuel Magro Toscano, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes, Rodoviários e Urbanos:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Declaração

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviço da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 140/2007, 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. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Texto final acordado nas negociações directas e em conciliação.

A Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram nas negociações directas realizadas em 29 de Janeiro de 2007, 5 de Fevereiro de 2007, 12 de Fevereiro de 2007, 26 de Fevereiro de 2007, 21 de Março de 2007 e em conciliação em 10 de Maio de 2007 e 6 de Junho de 2007, a matéria que se segue e que segundo a cláusula 1.^a do CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

**CCT para o Comércio Retalhista do Distrito de Évora
Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I
Área e âmbito**

Cláusula 1.^a

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630 e 52720 filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados

a partir de 1 de Março de 2007 e serão revistas anualmente.

3 a 12 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 2.^a-A

Substituição do CCT

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

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 4.^a

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A entidade empregadora pode admitir menores com idade inferior a 16 anos para a prestação de trabalhos leves, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 6.)*

6 — *(Passa a ter a redacção do anterior do n.º 7.)*

7 — Serão estagiários e ajudantes de caixeiro do 1.º, 2.º ou 3.º anos, conforme tenham até 18, 19 ou 20 anos de idade.

8 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 9.)*

9 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 10.)*

10 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 11.)*

11 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 12.)*

12 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 13.)*

13 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 14.)*

14 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 15.)*

14.1 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 15.1.)*

14.2 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 15.2.)*

15 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 16.)*

16 —

16.1 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 17.1.)*

16.2 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 17.2.)*

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 e 2 — *(Mantém-se.)*

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

Cláusula 7.^a-B

Substituições

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 3.)*

Cláusula 8.^a

Recurso ao registo de desempregados

As empresas, na admissão de novos profissionais, devem consultar o centro de emprego.

Cláusula 11.^a

Remessa de quadros de pessoal

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter às entidades competentes, nos termos legais, o quadro de pessoal ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

7 — Facilitar aos empregados a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar e contribuir para a valorização da empresa e do próprio país.

Cláusula 16.^a

Garantias das partes

1 —

2 —

3 — Transferir o profissional para outro local de trabalho, desde que essa transferência implique prejuízo sério para o profissional.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 9,25 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2007.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Cláusula 21.^a-A

Abono para falhas

O(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de € 17,25. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,50 diários para falhas.

Férias

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — *(Mantém-se.)*

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no n.º 21 da cláusula 29.^a deste CCT.

3 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 4.)*

4 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 5.)*

5 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 6.)*

6 — 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:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

8 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 7.)*

9 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 8.)*

10 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 9.)*

11 — *(Passa a ter a redacção do anterior n.º 10.)*

Cláusula 27.^a

Controlo do direito de férias

1 — As entidades empregadoras abrangidas pelo presente contrato deverão organizar um plano de férias até 15 de Abril de cada ano, onde conste nome, idade, data de admissão, número de dias de férias, data do início e termo destes, o qual deverá estar afixado nos locais de trabalho desde aquela data até 31 de Outubro.

2 — Qualquer alteração ao plano de férias deverá ser acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora. As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Regime de faltas

21 — Nos casos em que as faltas determinam 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 ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cessaçã do contrato

Cláusula 31.^a

Causas de extinçã do contrato de trabalho

1 —

2 — Os despedimentos sem justa causa sã nulos.

3 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para a rescisã do contrato:

I) Por parte da entidade empregadora:

- a) a d) (*Mantêm-se.*)
- e) A lesã de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea g).*]
- g) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea h).*]
- h) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea i).*]
- i) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea j).*]
- j) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea l).*]
- l) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea m).*]
- m) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea n).*]
- n) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea o).*]
- o) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea p).*]
- p) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea q).*]
- q) [*Passa a ter a redacçã da anterior alínea r).*]

Cláusula 32.^a

Despedimentos

1 — Se o despedimento partir da iniciativa da entidade empregadora e for fundamentado em justa causa, será precedido, obrigatoriamente, de processo disciplinar escrito, com as formalidades estabelecidas na lei.

2 a 4 — (*Mantêm-se.*)

Cláusula 33.^a

Rescisã do contrato pelo trabalhador

1 a 3 — (*Mantêm-se.*)

Cláusula 34.^a

Contrato de trabalho a termo

1 a 3 — (*Mantêm-se.*)

Condiçõs particulares de trabalho

Cláusula 37.^a

Direito dos profissionais do sexo feminino

5 — (*Mantêm-se.*)

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remuneraçõs
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas	661,90
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisã, contabilista, gerente comercial e programador	639,80
III	Chefe de secçã (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secçã, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja	578,50
IV	Subchefe de secçã, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática	556,60
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. ^a (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeraçã, ar condicionado, ventilaçã e aquecimento de 1. ^a (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. ^a	545,10
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeraçã, ar condicionado, ventilaçã e aquecimento de 2. ^a (metalúrgicos), operador de 1. ^a e talhante de 2. ^a	505
	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. ^o ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. ^a (metalúrgicos), montador de estruturas metá-	

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
VII	licas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a (metalúrgicos), operador de 2. ^a e talhante de 3. ^a	463,10
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3. ^o ano, caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. ^o ano, ajudante de motorista, praticante do 3. ^o ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. ^o ano e praticante de talhante do 3. ^o ano	420,20
IX	Estagiário do 2. ^o ano, caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. ^o ano, ajudante (electricista) do 2. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 2. ^o ano, operador-ajudante do 2. ^o ano e praticante de talhante do 2. ^o ano	403
X	Estagiário do 1. ^o ano, caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. ^o ano, ajudante (electricista) do 1. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 1. ^o ano, operador-ajudante do 1. ^o ano e praticante de talhante do 1. ^o ano	403
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. ^o ano e aprendiz de montador de cozinhas	403
XII	Paquete do 3. ^o ano, praticante do 3. ^o ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. ^o ano e aprendiz de talhante do 3. ^o ano	(a) 403
XIII	Paquete do 2. ^o ano, praticante do 2. ^o ano, aprendiz (electricista) do 2. ^o ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. ^o ano e aprendiz de talhante do 2. ^o ano	(a) 403
XIV	Paquete do 1. ^o ano, praticante do 1. ^o ano, aprendiz (electricista) do 1. ^o ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. ^o ano e aprendiz de talhante do 1. ^o ano	(a) 403
XV	Servente de limpeza	403
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente	403

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos aplicar-se-á 75 % do valor referido no mesmo diploma.

Nota. — Todas as cláusulas do CCT do comércio retalhista para o distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, alteração salarial e outras e texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13,

de 8 de Abril de 2005, alteração salarial e outras, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, alteração salarial e outras, não objecto nesta proposta de revisão mantêm-se em vigor.

Évora, 19 de Junho de 2007.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

José Manuel Calado da Silva Neves, mandatário.
Paulo Jorge R. Mendes Bolas, mandatário.
Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Balezão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Balezão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Balezão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Balezão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630 e 52720 filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho, não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT 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 Março de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — As diferenças de remunerações decorrentes da retroactividade da tabela salarial poderão ser pagas no prazo de três meses, contados a partir da sua publicação.

4 — A denúncia deste CCT, 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.

5 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita, decorridos dois anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

6 — 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 sua entrega à contraparte.

7 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — As partes denunciadas disporão até de 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

10 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

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

12 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

Cláusula 2.^a-A

Substituição do CCT

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

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os

trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, gratificações mensais ou anuais, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional — Condições de admissão e acesso

Cláusula 4.^a

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é de 16 anos.

2 — A entidade empregadora pode admitir menores com idade inferior a 16 anos para prestação de trabalhos leves, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

3 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para a outra, a nova entidade empregadora tem de manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a categoria profissional tem de ser comprovada, no acto de admissão, pelo trabalhador, mediante documento actualizado e autenticado pelo sindicato.

5 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 anos ou mais idade.

6 — Os praticantes de caixeiro e os pacotes de escritório serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes e estagiários logo que completem três anos de permanência na categoria ou 18 anos de idade, sem prejuízo do articulado no número anterior.

7 — Serão estagiários e ajudantes de caixeiro do 1.º, 2.º ou 3.º anos, conforme tenham até 18, 19 ou 20 anos de idade.

8 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro ou terceiro-escriturário. Desde que um trabalhador com mais de 20 anos de idade ingresse pela primeira vez na profissão, o período de aprendizagem não ultrapassará 18 meses, 6 dos quais com a categoria e retribuição de estagiário ou caixeiro-ajudante do 2.º ano e os 12 restantes com a categoria e retribuição de estagiário ou caixeiro-ajudante do 3.º ano, passando imediatamente a terceiro-escriturário ou terceiro-caixeiro.

9 — Os terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários serão promovidos a segundos logo que completem três anos na categoria.

10 — Os segundos-caixeiros e segundos-escriturários serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

11 — Ao trabalhador que transite de uma empresa para outra, sendo estas juridicamente associadas, será contado, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira empresa. Não se aplica este regime se o trabalhador transitar para a nova empresa a seu

pedido, salvo parecer em contrário dado pelo sindicato no prazo de cinco dias a contar da data em que recebeu cópia do pedido do trabalhador.

12 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

13 — O estagiário para as profissões de perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

14 — Informática (estagiário e acesso):

14.1 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador mecanográfico terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de seis meses.

14.2 — Após o estágio, os profissionais ascenderão às categorias de programador mecanográfico, planeador de informática, operador de computador e controlador de informática.

15 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e hipermercados e para todos os efeitos de aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre categorias de operador, caixeiro e talhante:

a):

Operador-ajudante — caixeiro-ajudante;
Operador de 2.^a — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.^a — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado;

b):

Aprendiz de talhante-praticante;
Praticante de talhante — caixeiro-ajudante;
Talhante de 3.^a — terceiro-caixeiro;
Talhante de 2.^a — segundo-caixeiro;
Talhante de 1.^a — primeiro-caixeiro.

16:

16.1 — Aplicam-se aos operadores e talhantes as normas sobre a classificação e promoção dos caixeiros, bem como sobre os quadros de densidades de escriturários e caixeiros constantes do anexo II e as dotações previstas na cláusula 40.^a

16.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.^a

Cláusula 5.^a

Promoções a categorias sem acesso obrigatório

Sempre que a entidade empregadora tenha necessidade de promover profissionais a categorias superiores a primeiros-caixeiros ou primeiros-escriturários deve observar as seguintes condições de preferência:

a) Deverão ser ouvidos os órgãos existentes na empresa representativos dos trabalhadores que

o profissional irá chefiar e as condições da alínea b);

b) Em todos os casos e pela ordem indicada:

Competência e zelo profissional, comprovados por serviços prestados;
Assiduidade;
Habilitações literárias e profissionais;
Antiguidade.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão é condicionada ao período experimental fixado legalmente, durante o qual o profissional pode despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

2 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por proposta escrita e directa da entidade empregadora de melhores condições de trabalho ou remuneração.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão de substitutos

1 — Os trabalhadores admitidos para substituir profissionais temporariamente impedidos serão contratados a prazo certo, nos termos da legislação em vigor.

2 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e caducará no termo do prazo inicialmente acordado ou do de qualquer das suas prorrogações, desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, com a antecedência mínima de oito dias, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

Cláusula 7.^a-A

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se dentro deste período surgir outra causa de impedimento, para o qual o trabalhador não tenha contribuído. Neste caso o trabalhador deverá comunicar por escrito o facto à entidade empregadora, no prazo de três dias, salvo impossibilidade comprovada.

2 — A entidade empregadora não poderá, sob que pretexto for, opor-se a que o trabalhador regressado de uma situação motivada por impedimento prolongado (serviço militar, doença, etc.) retome o lugar na empresa aquando da sua apresentação, desde que este tenha cumprido o condicionalismo previsto no n.º 1.

Cláusula 7.^a-B

Substituições

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria ou que aufera remuneração base superior passará a receber o ordenado auferido pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Logo que se verifique a impossibilidade definitiva de regresso do trabalhador substituído, o substituto passará a efectivo no lugar que venha ocupando, mantendo o direito à antiguidade na categoria desde a data que iniciou o desempenho dessas funções e desde que o desempenho destas se tenha prolongado pelo menos durante 8 meses seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 8.^a

Recurso ao registo de desempregados

As empresas, na admissão de novos profissionais, devem consultar o centro de emprego.

Cláusula 9.^a

Regra geral sobre quadros

É obrigação das entidades empregadoras a organização do quadro de pessoal observadas as regras do presente contrato.

Cláusula 10.^a

Dotações

1 — Nas empresas com o mínimo de seis empregados será obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de secção por cada sector (comércio ou escritório).

2 — O número global de estagiários e paquetes ou caixeiros-ajudantes não poderá exceder o número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

3 — Os empregados das fábricas, filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomadas em conjunto com os da sede, para efeitos de classificação, sem prejuízo das promoções em cada uma das respectivas dependências.

4 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a escriturários e caixeiros desde que não tenha estes.

5 — A entidade empregadora representada pelo próprio ou por um dos seus sócios poderá substituir-se ao titular da categoria mais elevada do quadro do pessoal desde que exerça por forma efectiva as funções próprias dessa categoria.

§ único. Estes mínimos serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores, resultantes das funções efectivamente exercidas.

Cláusula 11.^a

Remessa de quadros de pessoal

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter às entidades competentes, nos termos legais, o quadro de pessoal ao seu serviço.

Cláusula 12.^a

Alterações ao quadro de pessoal

As alterações ao quadro de pessoal serão comunicadas pelas entidades empregadoras nos termos da cláusula anterior.

Cláusula 13.^a

Impugnação das classificações

Os profissionais ou os delegados sindicais que não aceitem a classificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a reclamação por escrito à entidade empregadora e ao sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Direitos, deveres e garantias das partes

Deveres das entidades empregadoras:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- 2) Não exigir ao empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;
- 3) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita destes e confirmação do sindicato;
- 4) Acompanhar ou fazer acompanhar com o maior interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- 5) Proporcionar nos locais de trabalho a existência das melhores condições para prestação do trabalho, especialmente no que respeita a segurança, asseio, ventilação e iluminação;
- 6) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, delegados sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e outros de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções, sem que daí resulte qualquer prejuízo para o trabalhador;
- 7) Facilitar aos empregados a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar e contribuir para a valorização da empresa e do próprio país;
- 8) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

Cláusula 15.^a

Deveres dos empregados:

- 1) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- 2) Obedecer à entidade empregadora e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos direitos e garantias e aos relativos à sua profissão;
- 3) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e materiais que lhe tenham sido confiados, não podendo, em caso algum, fazer uso dos mesmos na satisfação de interesses alheios à empresa;
- 4) Salvaguardar os legítimos interesses da entidade empregadora, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- 5) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade empregadora, com o público e com os companheiros de trabalho;
- 6) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o valor profissional dos seus subordinados, bem como proceder com imparcialidade relativamente às infracções disciplinares por eles cometidas;
- 7) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias das partes

É vedado à entidade empregadora:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou baixar a categoria dos companheiros;
- 3) Transferir o profissional para outro local de trabalho, desde que essa transferência implique prejuízo sério para o profissional;
- 4) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou pessoas por ela indicadas;
- 5) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;
- 6) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, sem que sejam garantidos os direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 7) A prática pela entidade empregadora de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir com direito às indemnizações previstas neste contrato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os profissionais de escritório é de trinta e oito horas e para os profissionais caixeiros e outros de quarenta horas:

- a) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem a semana inglesa, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar com o sábado de tarde;
- b) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem o trabalho ao sábado todo o dia o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser repartido em dois meios dias.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro ou cinco horas de trabalho.

3 — O intervalo para almoço será compreendido, obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

4 — Compete à entidade empregadora a organização dos períodos de trabalho, respeitando as normas deste contrato.

5 — Pode a entidade empregadora organizar a rotação dos horários dos trabalhadores, por forma a assegurar o período de funcionamento do estabelecimento. A rotatividade deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, caberá àquela a sua fixação.

6 — A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar o limite do período normal de trabalho semanal estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

7 — O trabalho diário terá lugar entre as 8 e as 21 horas.

8 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

9 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com 15 dias de antecedência.

10 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

11 — A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário. Serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

3 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

5 — Se o trabalho for prestado entre as 20 e as 7 horas, à retribuição constante do número anterior será acrescida a percentagem de 25% por trabalho nocturno.

6 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário o valor da hora normal de trabalho será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO V

Retribuições mínimas do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — Às retribuições mínimas constantes do anexo III acrescerão as comissões e prémios de venda que venham sendo praticados para além da retribuição fixa.

3 — As reduções salariais eventualmente acordadas entre empresas e trabalhadores, por motivo de inviabilidade económica, só serão válidas com parecer favorável do respectivo sindicato. Havendo recuperação económica da empresa, o pagamento das diferenças salariais resultantes da situação anterior será efectuado, salvo acordo em contrário, em prestações mensais, em número igual a metade dos meses em que a mesma situação se verificar.

4 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço, para despesas de alimentação e alojamento, o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação de documento.

5 — Por mútuo acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar o valor do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super ou de 0,60 sobre o preço do gasóleo, por quilómetro percorrido, aos trabalhadores que em serviço utilizem carro próprio.

7 — Às entidades empregadoras fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no n.º 6 desta cláusula pela utilização de veículo próprio da empresa, sendo, neste caso, todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 20.^a

13.º mês ou subsídio de Natal

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestados.

4 — Qualquer trabalhador que se ausente do serviço por motivo de cumprimento de serviço militar receberá nesse ano o subsídio de Natal correspondente a $\frac{1}{12}$ da retribuição mensal por cada mês, ou fracção, de trabalho prestado. O mesmo tratamento será observado

em relação aos trabalhadores regressados do serviço militar, no ano de regresso.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 9,25 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2007.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

Cláusula 21.^a-A

Abono para falhas

O(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados, têm direito a um abono para falhas no valor de € 17,25. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,50 diários para falhas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e complementar

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

§ único. Exceptuam-se os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos considerados de interesse para o turismo (artigos regionais, artesanato, tabacarias, jornais, revistas, artigos fotográficos e ainda os talhos, lugares de frutas e hortaliças e postos de venda de peixe fresco), poderão trabalhar nos sete dias da semana.

2 — São considerados dias de descanso semanal complementar:

- O meio dia de sábado, no caso da alínea a) do n.º 1 da cláusula 17.^a;
- O dia de descanso atribuído no caso da alínea b) do n.º 1 da cláusula 17.^a

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado dá direito a retribuição especial, calculada na base da retribuição horária normal, acrescida de 100%.

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a descanso num dos três dias seguintes, sem perda de remuneração.

Cláusula 23.^a

Feridos

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa;

Segunda-feira de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado Municipal.

Férias

Cláusula 24.^a

Período de férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no n.º 21 da cláusula 29.^a deste CCT.

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

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

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 Abril do ano civil subsequente.

5 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

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

6 — 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.

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

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial ao gozo

do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, 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.

10 — 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.

11 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 24.^a

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se em relação ao subsídio de férias o regime estabelecido para as férias na cláusula 24.^a

4 — Sendo acordado o gozo interpolado de férias, o subsídio será pago nos termos em que as partes interessadas acordarem. Se nada for previsto nesse acordo, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias.

Cláusula 26.^a

Escolha da época de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e com início a uma segunda-feira.

4 — A época de férias será determinada por um sistema rotativo, que pode, contudo, ser alterado por acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5 — Podem as empresas, obtendo a necessária autorização, encerrar para concessão de férias aos seus trabalhadores.

6 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 27.^a

Controlo do direito de férias

1 — As entidades empregadoras abrangidas pelo presente contrato deverão organizar um plano de férias até 15 de Abril de cada ano, onde conste nome, idade, data de admissão, número de dias de férias, data do início e termo destes, o qual deverá estar afixado nos locais de trabalho desde aquela data até 31 de Outubro.

2 — Qualquer alteração ao plano de férias deverá ser acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora. As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao profissional, 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 29.^a

Regime de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e reduzidos a dias para efeitos de contagem.

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 8 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- g) Cinco dias úteis por ocasião de nascimento de filhos, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento de filho(a).

7 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

8 — Nos termos da alínea b) do n.º 6 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

9 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

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

11 — Quando imprevisíveis, as faltas para poderem ser dadas como justificadas terão obrigatoriamente de ser comunicadas à entidade empregadora nos dias úteis posteriores, salvo prova da impossibilidade de justificação devidamente fundamentada.

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

13 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio do seguro.

16 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 6 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar

para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- c) Faltar injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

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

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

21 — Nos casos em que as faltas determinam 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 ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 30.^a

Impedimentos prolongados

Durante o período de serviço militar ou doença prolongada o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da empresa lhe seriam atribuídas ao serviço da mesma.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato

Cláusula 31.^a

Causas da extinçã do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes, que deverá constar de documento escrito, elaborado em duplicado e assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar; a entidade empregadora deverá no prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 12.^a enviar ao sindicato e à associação cópia fiel do acordo;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, com justa causa;
- d) Rescisã do trabalhador.

2 — Os despedimentos sem justa causa são nulos.

3 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para a rescisã do contrato:

I — Por parte de entidade empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violaçã dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Promoçã repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) A lesã de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observãncia de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A ofensa corporal ou à honra ou dignidade da entidade empregadora. Idênticas ofensas a companheiros de trabalho ou qualquer outra pessoa, mas nestes casos quando os factos ocorrem nas instalações da empresa ou ao serviço desta;
- i) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposiçã ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Falsas declarações relativas à justificaçã de faltas;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) A incitaçã repetida à indisciplina geral;
- o) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- p) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade empregadora a pôr termo ao contrato;
- q) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistênciã das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 15.^a [n.ºs 1) a 7)].

II — Por parte do trabalhador:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuaçã do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual de retribuiçã na forma devida;
- c) Violaçã grave dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste contrato;

- d) A aplicação de sanção abusiva;
- e) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) A lesão culposa de interesses patrimoniais dos trabalhadores ou ofensa corporal ou à honra ou dignidade;
- g) A conduta intencional da entidade empregadora ou dos superiores hierárquicos de forma a levar um trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 16.^a [n.ºs 1) a 7)].

Cláusula 32.^a

Despedimentos

1 — Se o despedimento partir da iniciativa da entidade empregadora e for fundamentado em justa causa, será precedido, obrigatoriamente, de processo disciplinar escrito, com as formalidades estabelecidas na lei.

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento, que apesar disso tenha sido declarado.

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço num mínimo de três, contando-se para este efeito o tempo decorrido entre a data de cessação do contrato e a data da sentença judicial.

Cláusula 33.^a

Rescisão do contrato pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses ou de um mês, conforme tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O trabalhador poderá ainda rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio desde que alegue justa causa. Provada a existência de justa causa e desde que ela seja imputável a título de culpa ou dolo à entidade empregadora, o trabalhador terá direito a receber indemnização prevista na lei geral, não podendo em caso algum ser inferior a um mês por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 34.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo será regulado pela lei geral.

2 — O trabalhador contratado a termo, desde que obtenha colocação efectiva noutra empresa, poderá com esse fundamento e mediante o aviso prévio de oito dias rescindir o contrato, não sendo obrigado ao pagamento de qualquer indemnização.

3 — A entidade empregadora que despeça sem justa causa um trabalhador contratado a termo constitui-se na obrigação de o indemnizar pelos prejuízos sofridos, pagando-lhe o montante da retribuição até ao termo do contrato.

Cláusula 35.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações dos transmitentes vencidas à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao montante da transmissão.

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

Cláusula 36.^a

Incapacidade por acidente ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 37.^a

Direitos dos profissionais de sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos sem prejuízo em qualquer caso da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pela empresa.

2 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado,

designadamente as que aplicarem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

3 — Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, sendo concedidos obrigatoriamente 90 dias após o parto, podendo, se a trabalhadora o desejar, o período de férias a que tiver direito ser gozado antes ou depois desta licença:

- a) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença não poderá exercer os 30 dias, cabendo ao médico graduar o seu período;
- b) O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

4 — Dispensa da prestação de trabalho diário pelo total de duas horas, podendo ser repartidas por um máximo de dois períodos para a aleitação aos filhos durante 12 meses, após a apresentação ao serviço, sem que dessa dispensa advenha diminuição de retribuição.

5 — Dispensa sem perda de vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês às trabalhadoras casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e às que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

6 — Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade empregadora. A infracção a esta disposição obriga a entidade empregadora a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma disposição, se outra maior não for devida.

7 — Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da entidade empregadora de satisfazer a pretensão.

8 — As mulheres grávidas têm direito à dispensa de serviço para efeitos de consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — Para além dos direitos consignados na legislação em vigor são assegurados aos trabalhadores-estudantes os seguintes direitos:

- a) Deixar o estabelecimento onde prestam serviço uma hora antes do início das aulas;
- b) Gozar férias interpoladamente;
- c) Faltas nos dias de prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, em cada ano civil, para preparação dos mesmos.

2 — Os trabalhadores-estudantes que pretendam gozar destas regalias ficam obrigados a fazer prova da matrícula, horário, aproveitamento e assiduidade.

CAPÍTULO IX

Cláusula 39.^a

Previdência e abono de família

1 — As entidades empregadoras e os empregados ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

2 — É mantida a contribuição para efeitos de pensão de sobrevivência.

CAPÍTULO X

Cláusula 40.^a

Comissão para os conflitos de trabalho

É criada, no prazo de 30 dias a contar da data da assinatura deste contrato, uma comissão integrada por dois representantes sindicais, dois empregadores e um quinto a designar pelas partes representadas, a quem compete tentar a solução de todos os conflitos emergentes da aplicação do presente contrato.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Segurança no trabalho

Cláusula 41.^a

Obrigações das entidades empregadoras

As empresas obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, de modo a prevenir os riscos do trabalho e as doenças profissionais.

Cláusula 41.^a-A

Princípios gerais

Na organização dos serviços de segurança, higiene e segurança no trabalho e para o pontual cumprimento do disposto na cláusula 41.^a, as empresas adoptarão uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços interempresas;
- c) Serviços externos.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

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

Cláusula 42.^a-A

Planos de formação

1 — A empresa elabora anual ou plurianualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 43.^a

Compromisso unilateral da entidade empregadora

As entidades empregadoras obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria que a lei lhes conferir.

Cláusula 44.^a

Prevalência de normas

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a este sector e que estejam reguladas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Quotização

As entidades empregadoras abrangidas por este contrato obrigam-se a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, em cheque, vale de correio ou numerário, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores que em declaração individual remetida ao sindicato e às entidades empregadoras o tiverem solicitado e autorizado.

ANEXO I

Categorias profissionais e sua definição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias que a seguir se enumeram e definem:

A) Profissionais de escritório

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar

na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma e assegurar uma recolha de elementos preciosos, 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 submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais, ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inven-

tários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos mesmos.

Subchefe de secção. — É o profissional que substitui o chefe de secção nos seus impedimentos e com ele colabora no desempenho das funções enumeradas para a categoria de chefe de secção.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e a 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 de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — Coadjuva o escriturário ou profissionais com categorias equiparadas, preparando-se para o exercício dessa função.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-os sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras,

separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Cobrador. — Procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

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

Porteiro (de escritório). — 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, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos análogos.

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

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 ordínogramas 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 resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora ornograma de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

Planeador de informática. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade

quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamentos de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informações; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de 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, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola.

Operador de material periférico.

B) Profissionais de comércio

Gerente comercial. — É o profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas na empresa.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores e caixeiros de praça, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o profissional que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Caixeiro-viajante. — É o profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade empregadora, viajando numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Talhante (cortador de carnes). — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, corte de carnes, venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.

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

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstricção a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as

funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando e eventualmente registando a sua entrada e saída.

Demonstrador. — É o profissional que faz demonstrações de artigos, antes ou depois da venda, em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio.

Propagandista. — É o profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixeiro. — É o profissional habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que segundo os usos e costumes são inerentes à sua categoria.

Vendedor. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade empregadora, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; anuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e serviços no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Caixeiro-ajudante. — Coadjuva os caixeiros, estagiando para essa categoria.

Caixa do comércio a retalho. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; 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.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos em embalagens, com vista à expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias, com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificação recebida, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades. Manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos

de elevação, arruma-as e mobiliza-as utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com folhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limar superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, percintas, pregos, rebites ou cordéis e demarcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondicione.

Operador de máquinas de embalar. — Alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados, com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagens; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamento, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário pára a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, das quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

C) Trabalhadores electricistas

Condições específicas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - 2) Após terem completado 18 anos de idade e cumprido pelo menos seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º ano;
 - 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2.
- b) Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais;

- c) Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, categoria de pré-oficial do 2.º ano;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério da Segurança Social e do Trabalho terão, no mínimo, categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Definição de categorias

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências ou dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

Técnico de electrónica. — É o profissional que instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completa a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

D) Trabalhadores têxteis, lanifícios e vestuário

Condições específicas

Nas categorias profissionais inferiores a mestre observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) O oficial será obrigatoriamente promovido à categoria imediata no período máximo de três anos;
- b) O costureiro será obrigatoriamente promovido à categoria de bordador especializado no período máximo de três anos;
- c) O(A) estagiário(a) será promovido(a) no período máximo de dois anos.

Definição de categorias

a) *Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestres.

c) *Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

e) *Costureiro especializado.* — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureiro.* — É o trabalhador que auxilia o costureiro especializado ou o oficial.

g) *Bordador especializado.* — É o trabalhador especializado que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordador.* — É o trabalhador que borda à mão e ou à máquina.

i) *Estagiário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro durante o período máximo de dois anos.

E) Metalúrgicos

Definição de categorias e funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.

Mecânico de máquinas de costura. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de costura, de tricotar e outras, assim como acessórios.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, podendo proceder a algumas modificações nos elementos metálicos, ajustando-os e adaptando-os para a montagem.

Condições especiais — Metalúrgicos

São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano.

Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz pode concluir um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial — será obrigatoriamente promovido a praticante.

O período do tirocínio dos praticantes será de três anos após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se o tempo de permanência na mesma classe.

F) Motoristas e outros

Definição de categorias e funções

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 pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação diária dos níveis de óleo e água.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo e na execução das manobras e carregar, arrumar no veículo e descarregar as mercadorias.

Condições especiais — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

G) Madeiras

Definição de categorias e funções

Montador de cozinhas. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a montagem de cozinhas, podendo proceder a algumas modificações nos elementos que compõem as mesmas, ajustando-os e adaptando-os para a montagem.

Aprendiz de montador de cozinhas. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do montador de cozinhas, o coadjuva nos seus trabalhos.

Condições especiais

O aprendiz, após o período de um ano, ascende à categoria de montador de cozinhas.

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários e caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-caixeiros e primeiros-escriturários.	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-caixeiros e segundos-escriturários.	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários.	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Este quadro de densidades só é aplicável quando a empresa estiver a iniciar a sua actividade.

Quadro de intensidades para os trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, este terá necessariamente a categoria de oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco trabalhadores electricistas têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas	661,90
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador	639,80
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja	578,50
IV	Subchefe de secção, prospectador de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática	556,60
	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. ^a (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. ^a	545,10
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a (metalúrgicos), operador de 1. ^a e talhante de 2. ^a	505
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. ^o ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. ^a (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a (metalúrgicos), operador de 2. ^a e talhante de 3. ^a	463,10
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3. ^o ano, caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. ^o ano, ajudante de motorista, praticante do 3. ^o ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. ^o ano e praticante de talhante do 3. ^o ano	420,20
IX	Estagiário do 2. ^o ano, caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. ^o ano, ajudante (electricista) do 2. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 2. ^o ano, operador-ajudante do 2. ^o ano e praticante de talhante do 2. ^o ano	403
X	Estagiário do 1. ^o ano, caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. ^o ano, ajudante (electricista) do 1. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 1. ^o ano, operador-ajudante do 1. ^o ano e praticante de talhante do 1. ^o ano	403
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. ^o ano e aprendiz de montador de cozinhas	403

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
V	gicos), afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. ^a (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. ^a	545,10
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a (metalúrgicos), operador de 1. ^a e talhante de 2. ^a	505
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. ^o ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. ^a (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. ^a (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a (metalúrgicos), operador de 2. ^a e talhante de 3. ^a	463,10
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3. ^o ano, caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. ^o ano, ajudante de motorista, praticante do 3. ^o ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. ^o ano e praticante de talhante do 3. ^o ano	420,20
IX	Estagiário do 2. ^o ano, caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. ^o ano, ajudante (electricista) do 2. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 2. ^o ano, operador-ajudante do 2. ^o ano e praticante de talhante do 2. ^o ano	403
X	Estagiário do 1. ^o ano, caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. ^o ano, ajudante (electricista) do 1. ^o ano, praticante (metalúrgicos) do 1. ^o ano, operador-ajudante do 1. ^o ano e praticante de talhante do 1. ^o ano	403
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. ^o ano e aprendiz de montador de cozinhas	403

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
XII	Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano e aprendiz de talhante do 3.º ano	(a) 403
XIII	Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano e aprendiz de talhante do 2.º ano	(a) 403
XIV	Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano e aprendiz de talhante do 1.º ano	(a) 403
XV	Servente de limpeza	403
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente	403

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos aplicar-se-á 75 % do valor referido no mesmo diploma.

A tabela salarial deverá ser entendida desde o início da sua vigência e aplicação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 19.^a

Nota. — Todas as cláusulas do CCT do comércio retalhista para o distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, alteração salarial e outras e texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, alteração salarial e outras, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, alteração salarial e outras, não objecto nesta proposta de revisão mantêm-se em vigor.

ANEXO IV

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 1.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 2.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 3.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

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

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

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

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 4.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o de remuneração;
- Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;
- Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;
- Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;
- Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como o dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou do contrato de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização dupla da que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 5.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou doze, se se tratar de elementos da comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar por escrito a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora face à actividade sindical na empresa

A entidade empregadora é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados, e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados do facto com antecedência mínima de seis horas.

ANEXO V

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem de ser instaurado, sob pena de caducidade, dentro dos 30 dias posteriores ao conhecimento da infracção disciplinar e da identidade do seu agente.

2 — O processo inicia-se com a participação ou denúncia dos factos.

3 — São admissíveis todos os meios de prova permitidos em direito, devendo a prova testemunhal constar de auto de inquirição ou escrito da testemunha.

4 — Concluída a produção de prova de acusação, será elaborada uma nota de culpa, que será comunicada ao arguido por carta registada com aviso de recepção.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos comportamentos e actuações imputadas ao arguido que se traduzam na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignados no presente contrato colectivo de trabalho e ainda a identificação das testemunhas inquiridas.

6 — O arguido terá o prazo de oito dias, contados da recepção da nota de culpa, para responder à acusação.

7 — Se o arguido não se encontrar na situação de suspensão preventiva, será dispensado do serviço, sem perda de retribuição, durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, não podendo, no entanto, a dispensa prolongar-se para além da data da apresentação da contestação.

8 — Durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, o arguido poderá, pessoalmente ou por mandatários, consultar o processo na empresa.

9 — Com a contestação poderá o arguido juntar documentos e deverá requerer quaisquer diligências de prova.

10 — Sendo requerida prova testemunhal, deverá o arguido identificar as testemunhas.

11 — O arguido e os seus mandatários poderão assistir a todas as diligências de prova por ele requeridas.

12 — Serão efectuadas as diligências de prova requeridas pelo arguido e ainda aquelas que, mesmo não requeridas, se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, em face da sua contestação.

13 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo,

nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de oito dias.

14 — Recebido o processo da entidade referida no número anterior, deve a entidade empregadora ou o seu representante ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

15 — A decisão do processo, se for no sentido do despedimento, não pode ser proferida antes de decorridos 15 dias sobre o termo do prazo para a emissão do parecer referido no n.º 13.

16 — O despedimento deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

17 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade absoluta do procedimento disciplinar, impossibilitando a efectivação do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

18 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido para o normal funcionamento do serviço e apuramento dos factos durante a realização do processo disciplinar, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

19 — A entidade instrutora do processo enviará obrigatoriamente ao sindicato cópias da nota de culpa e da comunicação do despedimento nas mesmas datas em que são enviadas ao arguido.

Évora, 19 de Junho de 2007.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

José Manuel Calado da Silva Neves, mandatário.
Paulo Jorge R. Mendes Bolas, mandatário.
Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

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

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Ricardo Manuel Cabeça Galhardo, mandatário.
Manuel Romão Baleizão Fialho, mandatário.
Alberto Torres de Paiva, mandatário.

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 171 do livro n.º 10, com o n.º 136/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Lacticoop Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

.....

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição líquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para de falhas, as comissões, os subsídios de turno, férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3% sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15%. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50%, se prestado em tempo diurno;
- b) 100%, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200%, em tempo diurno;
- b) 250%, em tempo nocturno.

3 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rnm \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — a retribuição base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a

um abono mensal para falhas no valor de 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas; o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20% da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5% com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,20 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vira usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
Pequeno-almoço — € 3,10;
Almoço ou jantar — € 11,30;
Ceia — € 3,10.
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- a)
- b)
- c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

.....

Cláusula 38.^a

Feriados

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 39.^a

Férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- a)
- b)
- c)
- 11 —

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —
- 5 —

Cláusula 43.^a

Definição de falta

- 1 —
- 2 —

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- 3 —
- a)
- b)
- c)

- 4 —
- 5 —
- Cláusula 45.^a**
- Comunicação e prova de falta**
- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 46.^a

Efeitos dm faltas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XI

Sistema de mediação laboral

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam. Quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

Cláusula 93.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Informação e consulta

1 — A LACTICOOP — União de Cooperativas de produtores de leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACTICOOP — Serviços de Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos

da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transporta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, de 27 de Agosto, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência, a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 95.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 96.^a

Reclassificação profissional

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação toma-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 97.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II
Condições específicas

ANEXO III

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Director-geral	1 328
II	Director de departamento	1 174
	Director fabril	
III	Assessor técnico do grau III	1 000
	Chefe de serviços	
IV	Assessor técnico do grau II	893
	Chefe de laboratório	
	Profissional de engenharia do grau IV	
	Técnico de fabrico	
V	Assessor técnico do grau I	773
	Assistente comercial	
	Chefe de centro de informática	
	Profissional de engenharia do grau III	
	Técnico de manutenção	
VI	Ajudante chefe de laboratório	627
	Chefe de secção	
	Monitor	
	Profissional de engenharia do grau II	
	Programador	
VII	Assistente administrativo principal	641
	Encarregado de armazém	
	Inseminador	
	Operador de informática	
	Profissional de engenharia do grau I	
	Secretário(a)	
	Técnico de higiene e segurança industrial	
VIII	Ajudante de encarregado de armazém	599
	Analista principal	
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Encarregado electricista	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado metalúrgico	
	Encarregado de posto de concentração	
	Encarregado de transportes	
	Encarregado de vulgarizadores	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a	566
	Analista de 1. ^a	
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Cobrador	
	Encarregado de secção	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Mecânico auto de 1. ^a	
	Mecânico de frio de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Oficial electricista de mais de três anos	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
X	Ajudante encarregado de secção	546
	Contrastador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Demonstrador(a)	
	Encarregado de colhedor de amostras	
	Operário especializado	
	Recepcionista	
	Vulgarizador de 1. ^a	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a	532
	Analista de 2. ^a	
	Analista auxiliar	
	Assistente administrativo de 3. ^a	
	Bate-chapas de 2. ^a	
	Contrastador de 2. ^a	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Distribuidor	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Mecânico auto de 2. ^a	
	Mecânico de frio de 2. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista até três anos	
	Operário de laboração de 1. ^a	
	Repositor(a)	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista	
	Vulgarizador de 2. ^a	
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a	505
	Ajudante de motorista	
	Analista de 3. ^a	
	Bate-chapas de 3. ^a	
	Carpinteiro	
	Condutor de máquinas elevatórias de transporte	
	Conferente	
	Cozinheiro de 3. ^a	
	Entregador de ferramentas/matérias/produtos	
	Lubrificador	
	Mecânico auto de 3. ^a	
	Mecânico de frio de 3. ^a	
	Operário de laboração de 2. ^a	
	Pedreiro	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
XIII	Colhedor de amostras	488
	Contrastador de 3. ^a	
	Lavador	
	Operário de laboração de 3. ^a	
	Operário de laboratório	
	Vulgarizador de 3. ^a	
XIV	Contínuo	475
	Operador de tratamento de texto do 2. ^o ano	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	
	Servente de armazém	
XV	Auxiliar de laboração	455
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	
XVI	Ajudante de electricista do 2. ^o ano	435
	Guarda	
	Operário não diferenciado	
	Porteiro	
	Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	
	Servente da construção civil	
	Servente de limpeza	
XVII	Ajudante electricista do 1. ^o ano	430
	Estagiário	
	Operador de tratamento de texto do 1. ^o ano	
	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	
	Tratador de vacaria	
XVIII	Encarregado de local de recolha	3/hora

Aveiro, 13 de Junho de 2007.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela Lacticoop Serviços Manutenção de Equipamentos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela Lacticoop, SGPS — Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.
João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto, mandatário.

Depositado em 5 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 141/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a PORTLINE, S. A., e outra e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE, S. A., e Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.^{da}, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 10,30, até no máximo oito.

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá o direito de receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,45;
- b) Almoço — € 10,05;
- c) Jantar — € 10,05;
- d) Ceia — € 2,45.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 156,50
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 868
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 561,50
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 403
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 148
9	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	994
8	Técnico administrativo I	915
7	Oficial administrativo IV	863,50
6	Oficial administrativo III	786
5	Oficial administrativo II	755,50
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	719
3	Profissionais de apoio III	681
2	Profissionais de apoio II	617,50
1	Profissionais de apoio I	427,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Número de empresas abrangidas — 3.

Número de trabalhadores abrangidos — 105.

Lisboa, 11 de Maio de 2007.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.^{da}:

José Salomão Coelho Benoliel, procurador.

Pela PORTLINE, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavao Nunes, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 4 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o registo n.º 138/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SERVIRAIL — Serviços Restauração Catering e Hotelaria, L.^{da}, e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

Nos AE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18/2005, de 15 de Maio, e 16/2006, de 29 de Abril, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SERVIRAIL — Serviços Restauração Catering e Hotelaria, L.^{da}, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações, de serviço de hotelaria-restauração ferroviários e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O presente AE abrange 112 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2 — Porém, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Este AE poderá ser denunciado até 21 e 9 meses, respectivamente, sobre as datas referidas nos números anteriores.

4 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5 — A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

9 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10 — Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

Cláusula 36.^a

Deslocação em serviço

1 — *[Mantém a redacção em vigor, excepto a alínea a), que passa a ter a seguinte redacção:]*

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor, passando para 700 km.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 37,10 e € 8,60, respectivamente.)*

Cláusula 73.^a

Prémio de responsabilidade

(Mantém a redacção em vigor, passando os valores para € 69,40, € 52,10 e € 34,80, respectivamente.)

Cláusula 74.^a

Subsídio de transporte

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 73.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 36,60.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 63,30.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 5,90.)

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base
(de 1 Janeiro a 31 de Dezembro 2007)

Níveis	Categorias	Remuneração base (em euros)
XI	Director de exploração	1 550
X	Responsável de operações	1 034
IX	Assistente de direcção	781
	Chefe de armazém	
	Chefe de operações	
	Chefe de serviços administrativos	
VIII	Técnico de contabilidade	702
	Controlador do nível 2	
	Assistente administrativo principal do nível 2	
	Subchefe de operações	
VII	Subchefe de serviços administrativos	568
	Assistente administrativo principal do nível 1	
	Chefe de bordo	
	Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiros de comboios internacionais (mais de cinco anos)	
VI	Controlador do nível 1	539
	Assistente de bordo principal	
V	Assistente de bordo de comboios internacionais (até cinco anos)	519
	Assistente administrativo principal	
	Empregado de armazém principal	
IV	Preparador-coordenador	489
	Assistente administrativo (2.º ano)	
	Assistente de bordo (2.º ano)	
	Empregado de armazém (dois anos)	
	Preparador-embalador (2.º ano)	
III	Empregado de limpeza (mais de dois anos)	458
	Assistente administrativo (1.º ano)	
	Assistente de bordo (1.º ano)	
	Empregado de armazém (1.º ano)	
II	Preparador-embalador (1.º ano)	427
	Empregado de limpeza (até dois anos)	
I	Estagiário (seis meses)	357

Artigo 2.º

IRCT em vigor

(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)

Lisboa, 17 de Maio de 2007.

Pela SERVIRAIL — Serviços Restauração Catering e Hotelaria, L.^{da}:

Olivier Couteau, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Lisboa, 4 de Junho de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Maria Abertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 3 de Julho de 2007, a fl. 171 do livro n.º 10, com o registo n.º 135/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

STIENC — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte e Centro

Aprovados em assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 19, 20 e 21 de Abril de 2007.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, que adopta a sigla STIENC, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da profissão, exercem a sua actividade nos seguintes sectores de actividade económica:

- Produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e gás;
- Instaladoras eléctricas e de infra-estruturas, telecomunicações, água e gás;
- Fabricação, reparação e montagem de material eléctrico, electrónico, telecomunicações, informático, áudio e vídeo;
- Fabricação, montagem, reparação e manutenção de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e similares;
- Fabricação e montagem de anúncios luminosos e decoração.

2 — Podem igualmente filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional em empresas prestadoras de serviços, que se integrem em qualquer dos sectores de actividade indicados no número anterior.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos do Porto, Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança, Coimbra, Leiria, Aveiro, Guarda, Castelo Branco e Viseu.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como con-

dição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Filial-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central.

2 — A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

1 — O Sindicato, 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 exclusividade de 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 influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro Sindicato;

- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês.

Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados só poderão eleger e serem eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), f), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento ou unidade de produção não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento ou unidade de produção, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores associados por voto directo e secreto ou designados pela direcção, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 34.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 35.º

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento ou unidade de produção que pertençam, respectivamente, a um só Sindicato ou a vários Sindicatos de uma confederação sindical.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 37.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e regionais.

3 — As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

1 — São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

- A assembleia local;
- A assembleia de delegados local;
- A direcção local;

b) Das delegações regionais:

- A assembleia regional;
- A assembleia de delegados regional;
- A direcção regional.

Artigo 39.º

1 — A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados, inscritos na área da respectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As mesas das assembleias local e regional são constituídas pelas direcções das respectivas delegações.

3 — O funcionamento da assembleia local e regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

Artigo 40.º

1 — As assembleias de delegados local e regional são constituídas pelos delegados sindicais, associados do Sin-

dicato, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação das assembleias de delegados local ou regional pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados local ou regional poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 41.º

As direcções locais ou regionais são constituídas pelos membros da direcção central pertencentes às respectivas áreas.

Artigo 42.º

Compete às direcções local e regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 43.º

1 — A direcção local ou regional reúne sempre que necessário, em princípio bimestralmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção local ou regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO IV

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 44.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção central;
- d) A comissão executiva;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e as direcções regionais e locais.

Artigo 45.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assem-

bleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 46.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e nomeadamente da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 47.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 48.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 49.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 50.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 51.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 52.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património.

Artigo 53.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10% ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 54.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 52.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 55.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 53.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 56.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 57.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar de entre si.

Artigo 58.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direcção central

Artigo 59.º

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 41 membros e um máximo de 59 membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 60.º

Compete à direcção central, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- f) Apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- g) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pelas comissões locais e regionais, pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- h) Ratificar as medidas tomadas ao abrigo da alínea c) do artigo 65.º pela comissão executiva;
- i) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- j) Exercer o poder disciplinar;
- k) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- l) Deliberar sobre a constituição de delegações.

Artigo 61.º

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um

presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessário a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção central.

Artigo 62.º

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de dois em dois meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

Artigo 63.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 64.º

A comissão executiva é constituída por um mínimo de 7 membros e um máximo de 19 membros, eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo presidente-coordenador da direcção central.

Artigo 65.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central.

Artigo 66.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 67.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 68.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento, a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 69.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central.

Artigo 70.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para anos seguintes, apresentado pela direcção central e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 69.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 71.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO VII

Conselho fiscalizador

Artigo 72.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, trienalmente, pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 69.º

Artigo 73.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

Artigo 74.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 75.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 76.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições ilíquidas fixas mensais.

2 — O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, sem necessidade de alteração dos estatutos.

Artigo 77.º

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições, por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma e enquanto durarem tais situações.

2 — A isenção cessa quando, em caso de doença, se verifique o pagamento integral da retribuição.

Artigo 78.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 79.º

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

3 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas, do plano de actividades e orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção central do Sindicato até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativo à sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 80.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 81.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 82.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 83.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 84.º

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 85.º

A assembleia geral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 86.º

O símbolo do Sindicato tem um fundo branco, tendo na sua orla exterior, dispostas em círculo, as palavras «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas

do Norte e Centro», a preto, e, na sua parte interna, dispostas em anagrama, as iniciais «STIENC», de cor azul, cujo «I» configura uma faísca, de cor vermelha, tendo na sua base três órbitas, excêntricas, de três electões, de cor preta.

Artigo 87.º

A bandeira do Sindicato é um rectângulo de tecido vermelho, tendo no centro o símbolo descrito no artigo anterior.

CAPÍTULO XII

Disposição transitória

Artigo 88.º

1 — Até ao final do mês de Outubro de 2007 realizar-se-á, nos termos estatutários, a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador e a aprovação do programa de acção.

2 — Mantêm-se em funções os actuais membros da direcção central, de cada um dos sindicatos que agora se fundiram, ficando assim, automaticamente, constituída a direcção central do Sindicato resultante da fusão, até à realização do acto eleitoral referido no número anterior.

3 — A direcção central do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, embora com mandato limitado até ao final do mês de Outubro de 2007, exercerá todos os poderes e competências que estatutariamente estão atribuídas à direcção central.

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas e) f) e g) do artigo 69.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central e o parecer do conselho fiscalizador;

- b) Até 31 de Dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 69.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º

Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 8.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída por membros da direcção central, a designar de entre si.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à mesa de delegados:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados nos termos definidos no presente regulamento;

- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Elaborar as actas das reuniões;
- d) Informar os delegados sindicais das deliberações das assembleias de delegados.

Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar.

Artigo 11.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados.

Artigo 12.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência da direcção central do Sindicato.

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

3 — A designação dos delegados é da competência da direcção central sempre que não funcione a eleição prevista no número anterior e ou seja necessário salvaguardar o desenvolvimento da actividade sindical.

4 — A direcção central pode delegar, sempre que o entenda conveniente, nas direcções regionais ou locais a competência que lhe é atribuída no número anterior.

Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção

central do Sindicato, às direcções regionais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 6.º

1 — A exoneração e substituição dos delegados sindicais é da competência do Sindicato, ouvidos os trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração e substituição verificar-se-á ouvido o plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores associados presentes.

Artigo 7.º

A designação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Regulamento das delegações

Artigo 1.º

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações.

2 — As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito regional, abrangendo um ou mais distritos.

3 — O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do Sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

Artigo 2.º

As delegações locais e regionais, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores

- no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
 - d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
 - e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
 - f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
 - g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
 - h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;
 - i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;
 - j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos sindicatos.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem nomeadamente:

- a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- b) Desenvolver a organização dos trabalhadores, de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;
- c) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;
- d) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- a) Das delegações locais:
 - A assembleia local;
 - A assembleia de delegados local;
 - A direcção local;
- b) Das delegações regionais:
 - A assembleia regional;
 - A assembleia de delegados regional;
 - A direcção regional.

Artigo 6.º

A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 7.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia local e da assembleia regional rege-se-á pelo regula-

mento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

2 — As mesas da assembleia local e da assembleia regional são constituídas pelas direcções da respectiva delegação.

Artigo 8.º

1 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados regional são constituídas pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados regional poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados local e à assembleia de delegados regional:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreçar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou as direcções regionais ou locais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou respectivas direcções regionais ou locais.

Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados local e da assembleia de delegados regional pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A direcção local ou regional enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do Sindicato.

Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados local ou regional reúne-se, ordinariamente, de três em três meses e extraordinariamente:

- a) Sempre que a respectiva direcção local ou regional ou ainda a direcção central o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, 10% dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados local ou regional é constituída pela respectiva direcção local ou regional.

Artigo 14.º

As direcções locais e regionais são constituídas pelos membros da direcção central provenientes da área geográfica, de acordo com o disposto no artigo 41.º dos estatutos.

Artigo 15.º

O mandato dos membros da direcção local ou regional é igual ao da direcção central.

Artigo 16.º

Compete às direcções locais e regionais, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

Artigo 17.º

1 — A direcção local ou regional deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical.

2 — A direcção, local ou regional, poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o seu número.

Artigo 18.º

1 — A direcção, local ou regional, reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, mensalmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção, local ou regional, só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por

um dos secretários, através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 52.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do n.º 2 do artigo 53.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo

em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 45.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião, bem como o equivalente ao pagamento de quotização das situações de impedimento por doença, acidente de trabalho, serviço militar e desemprego.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 5.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa ou unidade de produção.

Artigo 6.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10% ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número do bilhete de identidade, número fiscal, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os proponentes subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleias eleitorais.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 7.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 8.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 7.º

Artigo 9.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 7.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das lis-

tas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 12.º

1 — O voto é secreto.
2 — Não é permitido o voto por procuração.
3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 13.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas debaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 14.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou de outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 15.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 16.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a

decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 3 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 92/2007, a fl. 106 do livro n.º 2.

STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Março de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Natureza e objecto

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) é uma Associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais e é composto por todos os trabalhadores que a ele livremente adiram que:

- a) Independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional exerçam a sua actividade nos sectores de seguros e financeiro ou em actividades afins ou com eles conexas, mesmo se em empresas financeiras e em empresas ou estabelecimentos de saúde ou assistência;
- b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário exerçam a sua actividade profissional nas actividades referidas na alínea anterior.

2 — O STAS abrange todos os distritos do continente e das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Fins

O STAS tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios legítimos ao seu alcance, a igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos e dos interesses sócio-profissionais dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores, defendendo sempre as liberdades individuais e colectivas e pressionando legitimamente os poderes públicos e privados para que sejam respeitadas;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização de classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, económico, cultural e intelectual;
- c) Promovendo a formação sindical dos seus associados, contribuindo assim para a sua crescente consciencialização face aos seus direitos e deveres, bem como, de forma harmoniosa, para a sua realização profissional e humana;
- d) Pondo gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos emergentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- e) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam verdadeiramente os trabalhadores e visem assegurar a defesa colectiva e individual dos trabalhadores e a consolidação de uma sociedade justa onde não haja lugar a qualquer forma de exploração e repressão;
- f) Desempenhando a sua qualidade de parceiro social, sempre que a lei o permitir;
- g) Promovendo a formação profissional, directamente ou através de entidades especializadas nessa área;
- h) Promovendo a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego entre homens e mulheres de acordo, nomeadamente, com os princípios fundamentais previstos na Constituição da República Portuguesa.

2 — Pugnar com todas as organizações sindicais democráticas e humanitárias, nacionais e estrangeiras pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

Artigo 3.º

Competências

1 — O Sindicato tem competência para:

- a) Propor, negociar e celebrar instrumentos regulamentadores colectivos de trabalho, nomeadamente convenções colectivas de trabalho, acordos colectivos e acordos de empresa e quaisquer protocolos, podendo delegar estas competências numa federação de sindicatos em que o STAS esteja filiado;

- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho e da segurança social e de outras para as quais seja solicitado;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Pôr gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- e) Exigir dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam verdadeiramente os trabalhadores e visem assegurar a defesa colectiva e individual dos trabalhadores e a consolidação de uma sociedade justa onde não haja lugar a qualquer forma de exploração e repressão;
- f) Ocupar a sua qualidade de parceiro social, sempre que a lei o permitir;
- g) Por si, ou em colaboração com outras entidades e organizações sindicais, criar, gerir e administrar instituições ou formas de prestar serviços que visem melhorar as condições de vida e bem estar dos associados e seus familiares.

2 — O Sindicato tem ainda todas as competências que, para além das previstas no número anterior, sejam legalmente previstas.

Artigo 4.º

Democracia sindical

1 — O STAS é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical que regularão toda a sua vida e orgânica.

2 — Declaração de princípios:

2.1 — O STAS reclama-se do sindicalismo democrático e livre, pautando a sua acção, designadamente, segundo os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta Social Europeia, nas Convenções e Recomendações da OIT, na Constituição da República Portuguesa, bem como nos demais princípios que venham a ser consagrados a nível europeu e ou internacional.

2.2 — O STAS proclama como valores essenciais do sindicalismo democrático e livre:

- a) A liberdade, autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
- b) A participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da vida sindical, nomeadamente através da democratização das estruturas internas e da eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários;

- c) O exercício do direito de tendência, como forma de expressão político-sindical.

2.3 — A defesa dos valores e princípios do sindicalismo democrático e livre constitui para o STAS um imperativo sociológico e tem por objectivos:

- a) Defender a democracia política como forma de alcançar a democracia económica, social e cultural, bem como os direitos, liberdades e garantias fundamentais;
- b) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- c) Garantir o livre acesso ao exercício da actividade sindical, assim como à livre negociação de instrumentos regulamentadores colectivos de trabalho, como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios de boa fé negociada e do respeito mútuo;
- d) Promover o direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, pugnando por um Serviço Nacional de Saúde gratuito, bem como por uma efectiva segurança social;
- e) Tornar efectivo o direito ao trabalho, sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades;
- f) Promover a integração social dos trabalhadores, lutando pela segurança no 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;
- g) Contribuir para a concretização de um conceito social de empresa, tendo em vista a estabilidade das relações de trabalho e a responsabilidade efectiva dos agentes económicos, no respeito pela personalidade e aptidões de cada trabalhador;
- h) Participar em todos os aspectos da política social, económica e cultural do País, lutando pelo direito ao acesso de todos os cidadãos aos meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- i) Assumir a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, enquadrando as suas reivindicações e definindo as formas de luta que melhor correspondam a cada caso, fomentando, para o efeito, a constituição de fundos de greve e de solidariedade;
- j) Lutar ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores.

3 — Dentro dos princípios fundamentais do STAS é garantido o direito de tendência.

4 — O STAS é filiado na União Geral de Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta e reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático e livre.

CAPÍTULO II

Composição, direitos e deveres

Artigo 5.º

Dos sócios

1 — Podem ser sócios do STAS todos os trabalhadores que exerçam a sua profissão nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato, através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade ou através de um representante sindical, implicando o pedido de admissão a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos do STAS.

3 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato devendo remeter o respectivo processo ao conselho de disciplina no prazo de 15 dias, com carta informativa ao candidato.

§ único — O conselho, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à recepção do processo.

4 — Os sócios em situação de pré-reforma ou reforma ou que se encontrem na situação de desemprego, enquanto não exercerem outra profissão não abrangida por este sindicato, de acordo com o artigo 1.º dos presentes estatutos, manter-se-ão como sócios de pleno direito, com obrigação de pagamento de quota.

5 — Os sócios são efectivos, de mérito ou honorários:

- a) São sócios efectivos todos os previstos no n.º 1;
- b) São sócios de mérito os que tenham realizado acções preponderantes a favor do Sindicato, dos seus associados ou dos trabalhadores cuja actividade se encontra abrangida por estes estatutos;
- c) São sócios honorários aqueles cuja conduta tenha sido marcante a nível nacional ou internacional, por acções relevantes ou prestigiosas relacionadas com a defesa dos valores da declaração de princípios destes estatutos, incluída no artigo anterior.

6 — Os sócios efectivos propostos, admitidos nos termos dos números anteriores, passarão a sócios de pleno direito 30 dias após a aceitação da direcção ou, no caso de recusa, 30 dias após a decisão definitiva prevista no parágrafo único do n.º 3.

Artigo 6.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios, nomeadamente:

- 1) Ser informado e participar em toda a actividade do Sindicato de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas por estes estatutos;
- 3) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer entidades dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

- 4) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional ou sindical;
- 5) Beneficiar de todas as iniciativas e actividades nos termos dos estatutos;
- 6) Beneficiar de todas as actividades do Sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural, formativo, informativo e de tempos livres; Impugnar, nos termos dos estatutos, os actos da direcção ou de qualquer outro órgão do Sindicato que considere ilegais ou anti-estatutários;
- 8) Beneficiar do fundo de greve nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar da compensação por retribuições perdidas por ou em consequência de actividades sindicais nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Consultar a escrita, as contas e demais documentos contabilísticos que serão postos à sua disposição, através do conselho fiscal, nos cinco dias úteis que antecedem a aprovação das mesmas;
- 11) Utilizar as instalações do Sindicato, podendo nelas efectuar reuniões com outros sócios, desde que para tratar de assuntos de carácter sindical e previamente autorizadas pela direcção, de acordo com regulamento por esta fixado;
- 12) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariam os presentes estatutos.

Artigo 7.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios nomeadamente:

- 1) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- 3) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho e ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do Sindicato;
- 4) Divulgar as eleições do Sindicato;
- 5) Pagar mensalmente a quota do Sindicato:
 - a) Enquanto activo, incluindo subsídio de Natal e de férias, no valor de 1% do seu ordenado efectivo líquido;
 - b) Na situação de pré-reformado ou reformado, incluindo subsídio de Natal e de férias, no valor de 0,5% do valor do nível salarial à data da verificação daquelas nos termos do artigo 5.º, n.º 4;
- 6) Pagar uma quota suplementar por prestação de serviços extraordinários, quando tal seja expressamente aprovado pela direcção e desde que se trate de situações devidamente justificadas;
- 7) Pagar um valor mínimo de 1% sobre eventuais indemnizações líquidas recebidas, na sequência de processos judiciais com intervenção do STAS;
- 8) Obter o cartão sindical e devolvê-lo quando tenha perdido a qualidade de sócio;

- 9) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, estado civil, situação profissional, reforma, serviço militar ou outros.

Artigo 8.º

Medidas disciplinares

1 — Por decisão do conselho de disciplina, do conselho geral e da direcção, podem ser aplicadas sanções disciplinares aos sócios.

2 — O conselho geral e a direcção podem, sem recorrer ao conselho de disciplina, aplicar unicamente as sanções de repreensão verbal e escrita.

3 — O conselho geral e a direcção poderão aplicar suspensões preventivas, submetendo o processo ao conselho de disciplina.

4 — Poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Repreensão registada;
- d) Suspensão até 30 dias;
- e) Suspensão de 31 a 90 dias;
- f) Suspensão de 91 a 180 dias;
- g) Expulsão dos sócios que provadamente prejudiquem os interesses do Sindicato e ou violem sistematicamente os estatutos, desrespeitando frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consagram.

5 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa, sendo entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo poderá responder no prazo máximo de 20 dias, podendo igualmente requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

6 — A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção, devendo o sócio seguir o mesmo procedimento em relação à respectiva resposta.

7 — A falta de resposta no prazo indicado no n.º 5 pressupõe, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

8 — O princípio da aplicação da sanção é gradativo e deve atender à gravidade das faltas.

9 — A infracção disciplinar prescreve no fim de 180 dias contados da data da sua prática.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio e readmissão

1 — Perde a qualidade de sócio o que:

- a) Pedir a sua demissão por escrito com uma antecedência mínima de 60 dias, sendo devidas as respectivas quotas até à data da efectivação da demissão;

- b) Passe a exercer a actividade profissional principal fora do âmbito definido no artigo 1.º;
- c) Seja expulso;
- d) Deixar de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

Quando deixar de receber vencimento, por qualquer causa não imputável ao sócio;

Por serviço militar;

Por desemprego compulsivo, até à resolução do litígio em última instância, estando nestes casos isento do seu pagamento desde a data da sua comunicação.

2 — O trabalhador pode ser readmitido como sócio nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenha sido expulso.

CAPÍTULO III

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Órgãos centrais

Artigo 10.º

Órgãos centrais

Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A mesa do conselho geral;
- e) A direcção;
- f) O conselho fiscal;
- g) O conselho de disciplina.

Artigo 11.º

Convocatória e funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal.

3 — A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, por convocatória do presidente da mesa da assembleia geral e, extraordinariamente, se requerida a convocatória pelo conselho geral, pela direcção ou por 20% dos sócios.

4 — O anúncio da convocação da assembleia geral será feito pelo seu presidente e deverá ser amplamente divulgado nas secções de empresa, secções distritais e num jornal diário com a antecedência mínima de 60 dias para a assembleia geral ordinária e 30 dias para a assembleia geral extraordinária, não podendo neste último caso ultrapassar os 45 dias.

5 — A assembleia geral só poderá iniciar-se à hora regimental com a presença de 50% e mais um dos sócios do Sindicato, podendo, no entanto, reunir-se com qualquer número uma hora depois.

6 — A assembleia geral funcionará, em sessão contínua, até se esgotar a ordem de trabalhos e até ao respectivo encerramento, desde que estejam presentes

nas resoluções mais de 50% do número dos sócios que a iniciaram.

7 — Apesar do disposto no número anterior, e desde que os assuntos a debater o justifiquem, pode ser requerida por um terço dos sócios presentes, pelo conselho geral ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária.

Artigo 12.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger os elementos do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho de disciplina, as direcções distritais e os delegados sindicais;
- b) Destituir os órgãos do Sindicato por ela eleitos e proceder a novas eleições;
- c) Deliberar sobre a associação do STAS com outras associações Sindicais;
- d) Deliberar sobre a fusão do Sindicato com outras organizações sindicais ou da sua dissolução, de acordo com o artigo 14.º;
- e) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte a vida do Sindicato;
- f) Aprovar as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato propostos para o quadriénio, de acordo com os princípios sindicais e restantes normas estatutárias.

Artigo 13.º

Composição e competências da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, elemento da mesa determinado pela ordem da sua eleição, de acordo com aquele mesmo método.

2 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento da assembleia geral;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia geral;
- d) Proceder às nomeações das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento da assembleia geral.

3 — Compete especialmente ao presidente da mesa:

- a) Presidir às sessões da assembleia geral, declarar a sua abertura e o seu encerramento e dirigir os respectivos trabalhos exercendo o voto de qualidade, quando necessário;
- b) Conceder a palavra aos sócios e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos, e retirando-lhes a palavra quando persistirem em conduta inconveniente;
- c) Manter a ordem e a disciplina;
- d) Admitir ou rejeitar propostas, reclamações e requerimentos, sem prejuízo do direito de

- recurso dos proponentes ou requerentes, para o plenário no caso de rejeição;
- e) Pôr à votação as propostas e os requerimentos admitidos;
 - f) Assinar os documentos expedidos em nome da assembleia geral;
 - g) Vigiar o cumprimento do regimento e das resoluções da assembleia geral;
 - h) Participar, como elemento integrante, nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

4 — O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na ausência deste, por um membro eleito pela assembleia geral para esse fim exclusivo.

Artigo 14.º

Assembleia geral referendária

1 — A assembleia geral referendária segue os termos da assembleia geral eleitoral naquilo que não for expressamente estatuído para si própria, sendo convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral a pedido do conselho geral, da direcção ou de, pelo menos, 300 sócios efectivos a fusão, dissolução ou extinção do Sindicato, fixar ou alterar as quotas e ainda aprovar outros assuntos de relevante interesse para a vida do sindicato.

2 — A assembleia geral referendária terá por fim aprovar as alterações aos estatutos.

3 — As propostas de alteração dos estatutos, dos termos da fusão, da dissolução ou da extinção e a sua forma, bem como outros assuntos relevantes, seguirão os trâmites e prazos seguintes:

- a) 15 dias para apresentação das propostas ao presidente da mesa da assembleia geral, que as identificará por uma letra do alfabeto;
- b) 15 dias para distribuição das propostas pelos sócios efectivos;
- c) 15 dias a partir do termo do prazo da alínea anterior para apreciação e posterior votação.

4 — As propostas para dissolução, extinção e consequente liquidação serão postas à votação desde que delas conste o destino do respectivo património sendo que o mesmo não poderá reverter em benefício dos associados.

Artigo 15.º

Decisões da assembleia geral referendária

As decisões da assembleia geral referendária só serão válidas se:

- a) Nas alterações aos estatutos e na fixação ou alteração de quotas, a proposta mais votada tiver, pelo menos, 50% e mais um dos votos validamente expressos, deduzidos os votos nulos e brancos, desde que o número de votos nulos não tenha sido superior a um terço da totalidade dos votos entrados nas urnas;
- b) Na fusão, na dissolução ou na extinção, bem como noutros assuntos relevantes, a proposta mais votada tiver, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos deduzidos os votos nulos e brancos, desde que o número de votos nulos não tenha sido superior a um terço da totalidade dos votos entrados nas urnas.

Artigo 16.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre assembleias gerais e é composto pelos elementos eleitos, de entre as listas concorrentes e de acordo com o n.º 4, pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — No conselho geral tomam ainda parte, como elementos de pleno direito, os representantes das direcções das secções distritais, conforme o estipulado no n.º 4 do artigo 23.º

3 — Tomam ainda parte no conselho geral, sem direito a voto, os representantes dos delegados sindicais conforme estipulado no n.º 6 do artigo 21.º

4 — O número de elementos do conselho geral é determinado pela aplicação da seguinte norma:

- a) Empresas até 300 sócios — um elemento;
- b) Empresas de 301 a 600 sócios — dois elementos;
- c) Empresas de 601 a 1000 sócios — três elementos;
- d) Empresas com mais de 1001 sócios — quatro elementos.

5 — A mesa do conselho geral é a mesa da assembleia geral.

6 — O conselho geral reúne ordinariamente, uma vez em cada semestre e, extraordinariamente, a pedido de um terço dos seus elementos ou da direcção.

7 — Cabe sempre ao presidente convocar o conselho geral com um mínimo de 15 dias de antecedência, devendo, no entanto, nos casos de reunião extraordinária, convocá-lo no prazo máximo de 30 dias.

8 — O conselho geral só poderá reunir com a presença da maioria dos seus elementos e deliberar por maioria simples dos presentes e reger-se-á por regimento próprio, o qual poderá ser aprovado na sua primeira reunião ordinária.

9 — São competências e funções do conselho geral:

- a) Aprovar, no prazo de 20 dias após a sua recepção, o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- b) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
- c) Deliberar sobre a declaração e cessação da greve;
- d) Fixar, no caso previsto na alínea c), as condições de utilização do fundo especial para greves;
- e) Aceitar a demissão dos órgãos e nomear os seus substitutos até à realização de novas eleições;
- f) Eleger os elementos que representam o STAS nas organizações em que está filiado;
- g) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos interesses dos trabalhadores ou adesão a outras já existentes;
- h) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política de estratégias sindicais definidas pela assembleia geral;

- i) Criar, sob proposta da direcção, as comissões profissionais e interprofissionais necessárias a eleger por si, por voto secreto e directo, pelo método de Hondt;
- j) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;
- l) Aprovar os regulamentos previstos nestes estatutos que não sejam da competência de outros órgãos;
- m) Pronunciar-se sobre todas as outras questões que os órgãos do Sindicato lhe ponham;
- n) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva da assembleia geral, salvo delegação desta;
- o) Autorizar a aquisição de bens imóveis através da compra ou doação, após parecer emitido pelo conselho fiscal;
- p) Autorizar a alienação ou oneração de bens imóveis sob proposta da direcção, após parecer emitido pelo conselho fiscal;
- q) Aprovar, sob proposta da direcção, os sócios honorários ou de mérito;
- r) Criar, modificar ou extinguir a área de qualquer das secções sindicais, incluindo as distritais, bem como o âmbito geográfico do Sindicato.

Artigo 17.º

Direcção

1 — A direcção é composta por sete elementos efectivos e quatro suplentes, eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, pelo método de lista maioritária, nos seguintes termos:

- a) O presidente e o primeiro e segundo vice-presidentes são, respectivamente, o primeiro, segundo e terceiro elementos da lista mais votada;
- b) Os suplentes poderão substituir os efectivos por renúncia, suspensão do mandato ou impedimento fundamentado destes;
- c) A substituição deverá ser comunicada ao primeiro conselho geral efectuado a seguir à mesma, competindo a este órgão ratificá-la ou não;
- d) O presidente e os dois vice-presidentes formam, no seu conjunto, a presidência.

2 — Haverá uma direcção executiva composta por um mínimo de três e máximo de cinco elementos, designados da seguinte forma:

- a) Um dos seus elementos será, por inerência, o presidente, o qual deterá, quando necessário, voto de qualidade;
- b) Os restantes elementos serão designados pelos sete elementos efectivos, na primeira reunião da direcção.

3 — São atribuições da direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar a inscrição dos sócios de acordo com os estatutos;
- c) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e a orientação definida pela assembleia geral ou conselho geral;

- d) Elaborar e apresentar anualmente até 15 de Março ao conselho geral o relatório e contas;
- e) Apresentar anualmente, até 31 de Dezembro, ao conselho geral o orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral e do conselho geral;
- i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que esta estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;
- j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com as normas legais;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros acordos e protocolos podendo delegar estas competências em organizações sindicais com capacidade reconhecida pela assembleia geral, nomeadamente na Federação de Sindicatos do Sector Segurador e Financeiro, depois de ouvido o conselho geral, e de consultar, pelos meios que julgue necessários e convenientes, os trabalhadores a serem por elas abrangidos;
- j) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;
- j) Participar das reuniões do conselho geral, sem direito a voto;
- j) Remeter ao conselho de disciplina todos os casos da competência deste órgão;
- j) Deliberar, sob parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;
- j) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos;
- j) Propor ao conselho geral a aprovação de sócios honorários ou de mérito;
- j) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

4 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, nos seguintes termos e condições:

- a) Na sua primeira reunião serão distribuídas, pelos elementos da direcção executiva, as responsabilidades dos departamentos existentes ou a criar;
- b) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos;
- c) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

5 — Os elementos da direcção respondem, solidariamente, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, com excepção dos elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que, na sessão seguinte e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem

em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

6 — A assinatura de dois elementos da direcção é suficiente para obrigar o Sindicato, sendo obrigatória sempre a de um dos elementos da direcção executiva.

7 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos devendo, nesse caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 18.º

Conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes eleitos pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os restantes elementos, os primeiro e segundo secretários.

3 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios, desde que presente a maioria simples dos seus elementos.

4 — O conselho de disciplina apresentará anualmente à reunião do conselho geral que votar o relatório e contas da direcção o seu relatório.

5 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre os diferendos existentes entre quaisquer órgãos do Sindicato;
- c) Aplicar as sanções nos termos dos estatutos.

Artigo 19.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes eleitos pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião o conselho fiscal elegerá, de entre os restantes elementos, os primeiro e segundo secretários.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente, uma vez por ano, para dar parecer sobre as contas do Sindicato até 15 dias antes da data da reunião do conselho geral que apreciará o relatório e contas do Sindicato.

4 — Extraordinariamente, sempre que o entender, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria, tendo acesso à respectiva documentação, ou quando algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato.

SECÇÃO II

Organização de base

Artigo 20.º

Secção sindical de empresa

1 — A estrutura organizativa de base do STAS é a secção sindical de empresa:

- a) A secção sindical de empresa é composta por todos os sócios do STAS que exerçam a sua actividade na mesma empresa;
- b) O conjunto dos sócios de uma secção sindical constitui o plenário da secção de empresa.

2 — O plenário da secção de empresa reúne a pedido da secção sindical de empresa, de 10% dos sócios inscritos na secção sindical de empresa, no máximo de 100, e a solicitação da direcção com prévio conhecimento à comissão sindical.

3 — São atribuições da secção sindical de empresa:

- a) Eleger e destituir os delegados, de acordo com as normas estatutárias;
- b) Deliberar sobre matéria de interesse directo e específico dos sócios do Sindicato abrangidos pela secção sindical, no respeito pelos estatutos e directrizes da assembleia geral;
- c) Dinamizar a actividade sindical em colaboração com a direcção do Sindicato;
- d) Discutir e analisar as propostas que lhe sejam submetidas pela comissão sindical, por qualquer sócio inscrito na secção ou pela direcção, no respeito pelos estatutos e directrizes da assembleia geral.

Artigo 21.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que têm por incumbência fazer a dinamização sindical nas empresas pelas quais forem eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com as normas legais, sendo eleitos simultaneamente com o conselho geral, por sufrágio secreto e directo de listas nominativas maioritárias.

3 — No caso de demissão da comissão sindical ou delegados sindicais aplica-se o disposto na alínea a) do n.º 5 deste artigo.

4 — São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na sua empresa, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos, a direcção do Sindicato;
- b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da sua secção sindical de toda a actividade do Sindicato, nomeadamente distribuindo toda a documentação dele emanada;
- d) Velar pelo rigoroso cumprimento do CCT e de toda a legislação laboral, devendo informar o

- Sindicato de imediato, logo que se verifique qualquer irregularidade;
- e) Dar todo o apoio que lhe for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente parecer sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;
 - f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais;
 - g) Cooperar, no respeito pela esfera específica de acção de cada uma, com as demais estruturas dos trabalhadores, de modo a defender convenientemente os seus direitos e interesses;
 - h) Desempenhar as tarefas que, nos termos dos estatutos, lhes sejam incumbidas pela direcção, pelo conselho geral ou pela assembleia de delegados sindicais.

5 — A comissão sindical ou delegados sindicais podem ser destituídos por proposta do conselho geral, da direcção ou de qualquer membro da secção sindical e votados pelo plenário expressamente convocado para o efeito, nos mesmos moldes em que se procedeu à sua eleição:

- a) Até 30 dias após a destituição da comissão sindical ou delegados sindicais, compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos;
- b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição da nova direcção, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados;
- c) A eleição de uma nova comissão sindical ou delegados sindicais implica automaticamente a perda de mandato dos respectivos cargos detidos por inerência no conselho geral.

6 — Cada secção sindical far-se-á representar no conselho geral por um elemento, sem direito a voto.

7 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

Artigo 22.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas, reunindo-se nos seguintes termos e condições:

- a) A assembleia de delegados sindicais reúne ordinariamente todos os semestres e reunirá extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa, após conhecimento prévio à direcção;
- b) Na primeira reunião a assembleia de delegados elegerá a sua mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, todos eleitos pelo método de Hondt;

- c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3 — Compete à assembleia de delegados sindicais:

- a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar opinião sobre a proposta de relatório e contas a submeter à aprovação do conselho geral;
- c) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais e opinar sobre a forma dos órgãos centrais melhorarem o seu funcionamento;
- d) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pelo conselho geral ou pela direcção.

Artigo 23.º

Organização regional

1 — A fim de coordenar as actividades do sindicato a nível regional existirão secções distritais do STAS.

2 — Em cada secção existirá uma direcção distrital composta por três elementos.

2.1 — Poderão existir, ainda, suplentes.

3 — Nos distritos em que não existam secções distritais poderá haver um representante, nomeado pela direcção.

4 — Os elementos eleitos da direcção distrital nomearão entre si um representante ao conselho geral, como elemento de pleno direito.

5 — O primeiro elemento da lista mais votada assumirá as funções de coordenador da respectiva direcção distrital.

6 — A eleição dos elementos constituintes da direcção distrital far-se-á, simultaneamente, com a dos elementos do conselho geral, com a direcção e delegados sindicais, nas secções distritais, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas maioritárias.

7 — Aos elementos das direcções distritais aplicar-se-á o disposto no n.º 7 do artigo 21.º

8 — São competências e funções da direcção distrital:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as deliberações e orientações dos órgãos centrais bem como da assembleia da secção, no respeito pelos estatutos e pelas directrizes da assembleia geral;
- b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do Sindicato afectos à secção distrital, bem como os respectivos ficheiros;
- d) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais recomendações de sua iniciativa ou da assembleia distrital;
- e) Gerir, com eficiência, os fundos postos à disposição da secção distrital, de acordo com os estatutos, podendo ainda ser-lhe concedida autonomia financeira para gestão desses fundos, desde que decidido pela direcção e ratificado pelo conselho geral.

Artigo 24.º

Plenário das secções distritais

1 — O plenário da secção distrital é composto pelos sócios do Sindicato que estejam inscritos na respectiva secção.

2 — São competências do plenário:

- a) Eleger e destituir a respectiva direcção, de acordo com as normas estatutárias;
- b) Deliberar sobre matérias de interesse directo e específico no âmbito da secção, no respeito pelos estatutos e directrizes da assembleia geral;
- c) Discutir e analisar as propostas que lhe sejam submetidas pela direcção da secção, pela direcção, pelo conselho geral ou por qualquer dos sócios por ela abrangidos, de acordo com os estatutos e directrizes da assembleia geral.

3 — A assembleia de secção reunirá:

- a) Por deliberação da direcção distrital ou da direcção do Sindicato com prévio conhecimento àquela;
- b) A requerimento de 20% dos seus elementos, no máximo de 25 sócios inscritos na secção.

Artigo 25.º

Reuniões magnas

As reuniões magnas são reuniões de carácter informativo e consultivo, organizadas em moldes descentralizados, funcionando nos seguintes termos:

- a) Poderão ser realizadas reuniões anuais para debate da proposta contratual;
- b) Cada tendência com 10 ou mais elementos no conselho geral, organizada de acordo com os estatutos, poderá requerer anualmente a convocação de uma reunião magna, para tratar de assunto ou assuntos relevantes que julgue necessários, no respeito pelos estatutos e directrizes da assembleia geral;
- c) As reuniões previstas na alínea anterior poderão conter na sua ordem de trabalhos o assunto proposto por qualquer das outras tendências, desde que estejam reconhecidas, de acordo com o que propõe a mesma alínea;
- d) As reuniões serão organizadas e presididas pela direcção do Sindicato.

Artigo 26.º

Tendências sindicais

1 — O STAS reconhece a existência de tendências sindicais que se organizarão no respeito pelos princípios, fins e competências do Sindicato.

2 — Compete ao conselho geral:

- a) O reconhecimento das tendências organizadas no seu seio;
- b) A aprovação do regimento de tendências a propor pela direcção, pela mesa, ou por um grupo de, pelo menos, 10 dos seus elementos;
- c) Determinar anualmente, sob proposta da direcção, o montante a distribuir pelas tendências, de acordo com o critério proporcional.

CAPÍTULO IV

Organização financeira

Artigo 27.º

Receitas e despesas

1 — As receitas do Sindicato provêm:

- a) Das quotas dos seus associados, na situação de activos, no valor de 1% calculado sobre 14 ordenados efectivos mensais, ilíquidos;
- b) Das quotas dos seus associados pré-reformados e reformados no valor de 0,5% do valor do nível salarial à data da verificação daquelas sobre 14 meses tal como previsto no n.º 4 do artigo 5.º dos presentes estatutos;
- c) Das quotas suplementares dos seus associados;
- d) Das receitas extraordinárias;
- e) Das contribuições extraordinárias e donativos, incluindo as provenientes de intervenção jurídica;
- f) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão as resultantes dos encargos inerentes às actividades efectuadas no respeito pelos princípios e fins consagrados nestes estatutos e directrizes da assembleia geral e conselho geral.

3 — Será ainda considerado encargo do Sindicato a afectação de pelo menos 2% do apuramento global da quotização anual, valor destinado ao Fundo de Pensões a que o Sindicato aderiu, cuja quota-parte será restituída ao sócio, nos termos e condições definidos no respectivo Regulamento do Fundo de Pensões, devidamente acordados com a sociedade gestora.

4 — Para além do pagamento das despesas normais do Sindicato serão retirados do saldo positivo de cada exercício 10% que constituirão uma reserva para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

5 — O conselho geral, sob proposta da direcção, deliberará sobre as verbas a retirar das reservas para os fundos de greve e de solidariedade.

6 — A direcção só poderá movimentar as verbas referidas nos n.ºs 4 e 5 depois de expressamente autorizada pelo conselho geral.

7 — As contas serão submetidas ao conselho geral no decorrer do 1.º trimestre de cada ano e, até 31 de Dezembro de cada ano, será igualmente submetido o orçamento geral para o ano seguinte.

Artigo 28.º

Aplicação de saldos

1 — Os resultados positivos do exercício, quando os houver, serão aplicados de acordo com os estatutos e directrizes da assembleia geral, sob proposta da direcção e decisão do conselho geral.

2 — Quando o conselho geral não aprove as contas deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem.

Artigo 29.º

Competência orçamental

1 — Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

2 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das suas secções sindicais.

3 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este, no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO V

Demissão e destituição

Artigo 30.º

Demissão e destituição dos órgãos estatutários

1 — A demissão deve ser apresentada ao presidente do órgão respectivo, excepto no espaço entre assembleias gerais, em que os eleitos por esta deverão apresentar a demissão ao conselho geral, que procederá à eleição do conselho fiscal, do conselho de disciplina, consoante o caso, e da comissão directiva no caso da direcção, bem como do elemento que substituirá o demitido, em caso de demissão individual.

2 — Na sequência do pedido de demissão da direcção, a comissão directiva terá as mesmas atribuições e competências reconhecidas pelos estatutos à direcção, devendo as eleições para este órgão realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a aceitação da demissão pelo conselho geral.

3 — A destituição só pode ser levada a efeito pelos órgãos que procederam à respectiva eleição.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 31.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é composta por todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical e as respectivas quotas em dia.

2 — Os sócios que não estejam no pleno gozo dos seus direitos ou sejam considerados judicialmente interditos ou inabilitados e os inibidos por falência fraudulenta judicial em sociedade de mediação, corretagem ou peritagem, não poderão ser eleitos.

3 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral em exercício convocar a assembleia geral eleitoral, nos prazos estatutários e nos seguintes termos:

- a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada nas secções de empresa, nas secções distritais e num jornal diário, com a antecedência mínima de 60 dias;
- b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas, o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto e as formas de voto disponibilizadas.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne, ordinariamente, de quatro em quatro anos, para eleição dos elementos do conselho geral, da direcção, da direcção das secções distritais e dos delegados sindicais.

Artigo 32.º

Cadernos eleitorais

1 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados e instruídos, sendo os mesmos afixados na sede do Sindicato, onde poderão ser consultados, durante, pelo menos, 10 dias.

2 — Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos, durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

3 — No caso de demissão da mesa da assembleia geral, esta será substituída, para efeitos eleitorais, com a plenitude das suas funções, por uma comissão *ad hoc* constituída por três elementos de cada lista concorrente, cooptando de entre eles o respectivo presidente.

Artigo 33.º

Processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa, que assumirão as funções de comissão eleitoral, a qual será assessorada por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato e ouvida a direcção;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a afixação das listas candidatas e disponibilizar a consulta dos respectivos programas de acção na sede do Sindicato;
- e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

- f) Promover a constituição dos locais de voto;
- g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para os locais de voto;
- h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

3 — A fiscalização da regularidade do processo eleitoral compete à comissão eleitoral e aos assessores previstos no n.º 1, sendo suas atribuições, nomeadamente:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral;
- f) Garantir a fiscalização por todas as listas concorrentes dos locais de voto constituídos;
- g) Fiscalizar e controlar a distribuição dos boletins de voto.

Artigo 34.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas, a situação profissional e a indicação da entidade empregadora e respectiva categoria profissional, enquanto activo, bem como declaração de honra, dos candidatos, de que não estão abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 31.º

2 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos indicados no número anterior.

3 — As candidaturas deverão ser subscritas por pelo menos 10% dos sócios, nunca sendo exigidas mais de 300 assinaturas, devendo ser apresentadas até pelo menos 30 dias antes do acto eleitoral.

4 — As listas serão separadas pelos órgãos a que concorrem, sendo a subscrição única para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e direcção.

5 — Os candidatos não podem figurar em mais de uma lista para o mesmo órgão.

6 — As candidaturas para os órgãos distritais e para os delegados sindicais podem ser apresentadas pelos mesmos subscritores que apresentem listas candidatas ao conselho geral e à direcção, ou por outros distintos.

7 — As candidaturas para a direcção distrital devem ser subscritas por, pelo menos, 10% dos sócios do distrito, no mínimo de 5 e as candidaturas para os delegados sindicais devem ser subscritas por pelo menos 10% dos sócios da secção sindical de empresa, no máximo de 50.

8 — As candidaturas receberão uma letra de identificação, consoante a sua ordem de apresentação à mesa

da assembleia eleitoral, devendo considerar-se primeiro as que concorrem em maior número de círculos eleitorais.

Artigo 35.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são distribuídos pela mesa da assembleia eleitoral, sob controlo da comissão eleitoral, devendo respeitar as seguintes condições:

- a) Os boletins de voto deverão ser todos iguais, em papel liso, contendo as letras e as siglas das respectivas listas, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;
- b) Os boletins de voto para a mesa da assembleia geral para além da letra poderão conter o nome do candidato a presidente e a sigla da lista pela qual concorre;
- c) Os boletins de voto para a direcção, além da letra e respectiva sigla, poderão conter o nome do candidato a presidente da direcção de cada lista;
- d) Os boletins de voto para os delegados sindicais devem conter o nome da empresa a que se referem.

2 — São nulos os boletins de voto que não obedecem aos requisitos previstos no número anterior, que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer outra anotação.

Artigo 36.º

Locais e horário de voto

1 — Haverá locais de voto:

- a) Na sede do Sindicato;
- b) Noutros locais a definir pela comissão eleitoral.

2 — A votação decorrerá das 8 às 19 horas.

Artigo 37.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope constem o número, nome e a assinatura do sócio, acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade ou outro documento que, inequivocamente, permita o controlo da respectiva assinatura e identificação;
- c) O envelope e a fotocópia do documento referido na alínea anterior, introduzidos noutro, será endereçado ao presidente da assembleia eleitoral e remetido à mesa de voto da sede do Sindicato.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência que, enviados por correio, sejam recebidos até ao 3.º dia útil posterior ao dia da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o sócio votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

6 — A identificação deverá ser feita através do cartão sindical, por qualquer outro documento de identificação com fotografia ou pelo conhecimento directo dos membros da mesa.

7 — A eleição dos elementos do conselho geral, da mesa da assembleia geral, da direcção, dos elementos das direcções distritais e dos delegados sindicais será feita em simultâneo e na mesma mesa de voto, à excepção do voto por correspondência, que será, sempre, enviado para a sede do Sindicato, em Lisboa, de acordo com o previsto no n.º 3.

8 — É admitida a votação electrónica nos termos das alíneas seguintes:

- a) O sócio receberá um código pessoal e intransmissível que lhe permitirá aceder via Internet aos elementos necessários para votação por esta via;
- b) Ao introduzir o seu código pessoal terá acesso ao boletim de voto correspondente aos órgãos para que poderá votar, devendo assinalar no mesmo a sua opção;
- c) No sentido de serem dadas garantias de confidencialidade a todos os sócios, este método de votação será objecto de regulamentação própria, a distribuir conjuntamente com as listas candidatas aos diversos órgãos a eleger, e emitida de acordo com a comissão eleitoral.

Artigo 38.º

Escrutínio

1 — Logo que encerre a assembleia eleitoral, proceder-se-á ao apuramento final dos votos.

2 — Os elementos das mesas de voto, através do seu presidente, deverão proceder ao encerramento, em sobrescrito apropriado, dos votos entrados nas urnas, dos cadernos eleitorais, da respectiva acta de resultados provisórios, dos registos dos boletins solicitados pelos eleitores e todos os outros documentos se os houver, o qual será fechado inviolavelmente e assinado pelos elementos da mesa e, facultativamente, pelos delegados das listas, e num outro sobrescrito os boletins de voto não utilizados, sendo de imediato enviados ao presidente da comissão eleitoral e avisado este dos resultados através de telefone, fax ou outro meio electrónico.

3 — O apuramento far-se-á após ser conhecido e verificado o resultado oficial de todas as mesas pela comissão eleitoral e, por esta, feito o escrutínio dos votos por correspondência. Compete ao presidente da comissão eleitoral a elaboração da acta, que será assinada por todos os elementos da mesma. Seguir-se-á a publicação dos resultados através de divulgação a todos os sócios por meio de circular e ou outra publicação.

4 — Até quarenta e oito horas após o encerramento das mesas de voto ou da assembleia eleitoral, poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregula-

ridades eleitorais, os quais serão dirigidos ao presidente da comissão eleitoral, que deverá transmitir aos recorrentes o resultado da sua decisão no prazo de setenta e duas horas após a recepção do recurso.

5 — O escrutínio dos votos electrónicos constará do regulamento a que se faz referência no artigo 37.º dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Incompatibilidade de funções

1 — Nenhum sócio pode exercer cargos em órgãos sindicais em acumulação com qualquer cargo governamental ou administração de empresas.

2 — O cargo de director do Sindicato não pode acumular com nenhum outro da estrutura sindical.

Artigo 40.º

Fusão e dissolução

1 — A adesão a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras só se poderá fazer por decisão do conselho geral tomada por maioria absoluta, e a integração ou fusão do STAS com outros sindicatos só poderá ser feita por decisão da assembleia geral referendária nos termos dos artigos 14.º e 15.º

2 — A extinção ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral referendária nos termos dos artigos 14.º e 15.º

Artigo 41.º

Normas transitórias

Até à realização da próxima assembleia geral eleitoral mantêm-se os órgãos eleitos bem como o número de elementos que os compõem.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 4 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 93/2007, a fl. 107 do livro n.º 2.

STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Cancelamento de registo

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, na assembleia geral descentralizada realizada nos dias 19, 20 e 21 de Abril de 2007, foi deliberada a extinção do STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e a sua integração no STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do STIEN — Sin-

dicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, efectuado em 11 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da data de publicação desta notícia.

Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Cancelamento de registo

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, na assembleia geral descentralizada realizada nos dias 19 e 20

de Abril de 2007, foi deliberada a extinção do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro e a sua integração no STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, efectuado em 29 de Julho de 1975, com efeitos a partir da data da publicação desta notícia.

II — DIRECÇÃO

Sindicato XXI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnico e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines — Eleição, em 18 de Maio de 2007, para mandato de quatro anos.

Presidente — Joaquim Artur Salvado Palheiro, bilhete de identidade n.º 6196153, de 10 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Setúbal.

Vice-presidente — Diamantino Artur Ferreira Mendes Moraes, bilhete de identidade n.º 10079527, de 10 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Setúbal.

Tesoureiro — Vera Lúcia Silva Pinho Moreira, bilhete de identidade n.º 12384647, de 23 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Setúbal.

Nicolau Tolentino Rodrigues de Castro, n.º 81590; Armando da Silva Santos, n.º 3134621; Vítor Manuel Perdigão Urbano, n.º 2998751; Manuel da Silva e Sousa, n.º 2840627; Francisco Alexandre Lacerda Chaló, n.º 6461676; Domingos José Paciência Oliveira, n.º 9606322; Fernando Paulo Constante Fernandes, n.º 6941500; Francisco Alberto B. F. Silveira Ramos, n.º 4724211; Carlos Augusto S. C. Faria Carvalhal, n.º 6917282; Rui Manuel P. Reis Quinta, n.º 3831235; Armindo da Silva Gouveia, n.º 1783557; e António Joaquim Costa Oliveira, n.º 7372978.

Assoc. Nacional dos Treinadores de Futebol — Eleição, em 3 de Junho de 2007, para mandato de três anos em 2007-2010.

Presidente — José Pereira de Oliveira, n.º 1940097.
Vice-presidentes:

Vítor Manuel Motas Fernandes, n.º 2204201;
Eduardo Augusto da Costa Soares, n.º 816988;

Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Eleição, em 17 de Junho de 2007, para o triénio de 2007-2010.

Direcção

Efectivos

Albano da Rosa Rita; sócio n.º 781; bilhete de identidade n.º 4848697, de 17 de Outubro de 2002; categoria profissional — inspector; armador; desempregado.
José Manuel Afonso Varandas; sócio n.º 1353; bilhete de identidade n.º 8536370, de 11 de Março de 1999,

de Lisboa; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Luís Alexandre de Olim Lino Ferreira; sócio n.º 1969; bilhete de identidade n.º 8966278, de 16 de Agosto de 2001, de Lisboa; categoria profissional — agente comercial; armador — SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Jaime Eduardo Sousa dos Santos; sócio n.º 1320; bilhete de identidade n.º 5548610, de 5 de Janeiro de 2000, de Setúbal; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.; local de trabalho — porto de Setúbal.

Artur Miguel Fernandes Toureiro; sócio n.º 1670; bilhete de identidade n.º 9786894, de 7 de Junho de 1999, de Lisboa; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Veríssimo Rogério Proença dos Santos; sócio n.º 2112; bilhete de identidade n.º 11728242, de 10 de Março de 2005, de Setúbal; categoria profissional — marinheiro de 1.ª classe; armador — REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A.; local de trabalho — porto de Setúbal.

António Augusto Martins Almeida; sócio n.º 1212; bilhete de identidade n.º 8032726, de 22 de Novembro de 2005, de Lisboa; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Jorge Eduardo Vendeirinho dos Santos; sócio n.º 1586; bilhete de identidade n.º 5578394, de 13 de Março de 2003, de Lisboa; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

António José Brigas Alves; sócio n.º 2191; bilhete de identidade n.º 8452778, de 27 de Junho de 2003, de Lisboa; categoria profissional — agente comercial; armador — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

Suplentes

Sérgio Romão Feliz Alves; sócio n.º 1979; bilhete de identidade n.º 5559668, de 5 de Janeiro de 2000, de Lisboa; categoria profissional — marinheiro do tráfego local; armador — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

José Manuel Matos Cardoso; sócio n.º 2377; bilhete de identidade n.º 4744534, de 4 de Maio de 2006, de Lisboa; categoria profissional — maquinista prático de 1.ª classe; armador — TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A.; local de trabalho — porto de Lisboa.

António João Azevedo; sócio n.º 664; bilhete de identidade n.º 5554020, de 13 de Janeiro de 2000, de Setúbal; categoria profissional — mestre do tráfego local; armador — APSS — Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A.; local de trabalho — porto de Setúbal.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral ordinária de 12 de Abril de 2007, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1988.

Alteração do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos

«Artigo 17.º

1 — A direcção da Associação é composta por cinco membros, sendo um o presidente, um o vice-presidente,

um o tesoureiro, um o secretário e outro o director artístico, eleitos pela assembleia geral, devendo as especialidades de barbearia e cabeleireiro de senhoras estar representadas por no mínimo dois elementos.»

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *António Martins Lopes*.

Registados em 28 de Junho de 2007, 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 76, a fl. 74 do livro n.º 2.

Assoc. dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal — Cancelamento de registo

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, na assembleia geral realizada em 28 de Dezembro de 2006, foi deliberada a extinção da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, tendo o respectivo património transitado para Unihnsnor Portu-

gal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal.

Assim, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, efectuado em 19 de Dezembro de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente — Eleição, realizada em 30 de Março de 2007, para o triénio de 2007-2009.

Direcção

Cargo	Empresa	Nome
Presidente	J. Serra Ramos	Engenheiro Pedro Serra Ramos.
Vice-presidente . . .	IGAL, L. ^{da}	Engenheiro Filipe Roque.
Tesoureiro	UNIMADEIRAS, S. A.	António Loureiro.
Vogal	FLOGÍSTICA, L. ^{da} . . .	Dr. Paulo Barbosa.
Vogal	GESTIVERDE, L. ^{da} . . .	Engenheiro José Luís André.

- 2.º secretário — Hugo Miguel Lemos Honrado.
- 3.º secretário — Mateus Francisco Gomes Santos.
- 4.º secretário — Ana Paula Abreu Costa.
- 5.º secretário — Carlos Alberto Campos dos Santos.
- 1.º vogal — Pedro Miguel Pacheco Pereira Magalhães.
- 2.º vogal — Fernando Vasco F. S. Pereira.
- 3.º vogal — Frederico Augusto Soares Rogeiro.
- 4.º vogal — Pedro Manuel Neves Oliveira.
- 5.º vogal — Lilia Teresa Anselmo Catarino Carvalho.

Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer — Eleição, em 28 de Março de 2005, para o biénio de 2005-2007.

Presidente — Rui Fernando da Rucha Ferreira Santos.
Vice-presidente — Pedro Manuel Santos Costa.
Tesoureiro — Paula Cristina Jesus da Silva.
1.º secretário — Graciano Carlos Dinis Martins.

ANIRSF — Assoc. Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos — Substituição

Na direcção da ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos, em 15 de Fevereiro de 2007, eleita para o triénio de 2006-2008, cujos elementos de identificação foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006, foi efectuada a substituição no cargo de vogal do representante da FIMA — Distribuição de Produtos Alimentares, L.^{da}, actual UNILEVER, Jerónimo Martins, L.^{da}, do Dr. Nuno José Duarte do Anjo e Silva, representada pelo Dr. Pedro Miguel Marques da Silva Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 7307321, emitido em Lisboa em 27 de Janeiro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Editorial do Ministério da Educação — Eleição, em 18 de Junho de 2007, para mandato de dois anos no biénio 2007-2009.

Efectivos:

Fernando Amaro Saraiva Gonçalves, 38 anos, bilhete de identidade n.º 8053752, 21 anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — operador de pré-impressão.

Adélia Maria Mateus e Paiva, 42 anos, bilhete de identidade n.º 6557479, 14 anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — técnica administrativa.

João Pedro Quelhas Pinho Ferrão, 33 anos, bilhete de identidade n.º 11739576, oito anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — recursos humanos.

Suplentes:

Paulo Alexandre Vicente Esteves, 36 anos, bilhete de identidade n.º 9516652, 14 anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — encarregado de armazém.

José Alberto Ferreira Alves, 57 anos, bilhete de identidade n.º 4667323, 14 anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — motorista.

Ricardo Manuel Mendes Moleiro, 31 anos, bilhete de identidade n.º 10725836, nove anos de serviço na Editorial do Ministério da Educação — operador de pré-impressão.

Registados em 28 de Junho de 2007, 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 61, a p. 117 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da empresa Olá — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, S. A. — Eleição, realizada em 23 de Maio de 2007, para o mandato de dois anos.

Efectivos:

1) Samuel Fonseca Vaz, bilhete de identidade n.º 6767938, emitido em Lisboa.

2) Fernando Manuel de Abreu Cipriano, bilhete de identidade n.º 8212351, emitido em Lisboa.

3) Jesuína Lopes Dias, bilhete de identidade n.º 5814463, emitido em Lisboa.

4) Fernando Jorge Barros de Brito, bilhete de identidade n.º 6630452, emitido em Lisboa.

5) António Augusto Ferreira Costa, bilhete de identidade n.º 4947388, emitido em Lisboa.

Suplentes:

1) Joaquim Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 4409919, emitido em Lisboa.

2) Custódio Manuel Minhós Silva, bilhete de identidade n.º 6657213, emitido em Lisboa.

Registados em 29 de Junho de 2007, 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 62, a fl. 117 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de Junho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 19 de Setembro de 2007 realizar-se-á na IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A., sita na Quinta da Hortinha, 2600-531 Alhandra, com a actividade de fabricação de outros produtos químicos diversos, n. e., contribuinte n.º 500135959 e CAE 24663, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

SGSP Saint Gobain Sekurit Portugal Vidro Automóvel, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho,

em 27 de Junho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SGSP Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa SGSP Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A., no dia 25 de Setembro de 2007.»

Hydro Alumínio Portalex, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de Junho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Hydro Alumínio Portalex, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 27 de Setembro de 2007 realizar-se-á na Hydro Alumínio Portalex, S. A., sita na Est. São Marcos, 2735-521 Agualva-Cacém, com a actividade de obtenção e primeira transformação do alumínio, contribuinte n.º 500396361, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e 277.º da Lei n.º 99/2003.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A. — Eleição em 4 de Junho de 2007 para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007.

Efectivos:

Manuel Fernandes Marques, bilhete de identidade n.º 6678823, de 12 de Abril de 2007, de Braga.
Alfredo Agostinho dos Santos Machado, bilhete de identidade n.º 10458056, de 26 de Setembro de 2006, do Porto.
Mário Monteiro Borges, bilhete de identidade n.º 3015658, de 25 de Junho de 2004, de Lisboa.

Registados em 28 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 36/07, a fl. 15 do livro n.º 1.

Blaupunkt — Auto-Rádio Portugal, L.ª — Eleição para o triénio de 2007-2010, em 5 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007.

Efectivos:

Ana Paula Fernandes Macedo, bilhete de identidade n.º 7666477, emitido em 12 de Agosto de 2005 pelo arquivo de Braga.
José Alberto Gonçalves Azevedo, bilhete de identidade n.º 10066084, emitido em 16 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Braga.
Maria Cândida Veiga Tinoco, bilhete de identidade n.º 7003888, emitido em 17 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Braga.
Maria Fátima Pereira Lopes Quintas, bilhete de identidade n.º 5859032, emitido em 24 de Julho de 2000 pelo arquivo de Braga.
Maria Fátima Ribeiro Carvalho, bilhete de identidade n.º 8562724, emitido em 30 de Junho de 2005 pelo arquivo de Braga.
Rosa Maria Pereira Santos Graça, bilhete de identidade n.º 9973950, emitido em 9 de Julho de 2003 pelo arquivo de Braga.
Rosa Maria Ferreira Braga Monteiro, bilhete de identidade n.º 10083177, emitido em 2 de Março de 2007 pelo arquivo de Braga.

Suplentes:

Elisabete Conceição Almeida Sousa, bilhete de identidade n.º 10052542, emitido em 16 de Maio de 2001 pelo arquivo de Braga.

Mário Pedro Nogueira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10274959, emitido em 24 de Janeiro de 2007 pelo arquivo de Braga.

António Fernandes Costeira, bilhete de identidade n.º 8582237, emitido em 20 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Braga.

João Pedro Macedo Costa, bilhete de identidade n.º 10546486, emitido em 16 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Braga.

Maria Isabel Costa, bilhete de identidade n.º 8430471, emitido em 5 de Abril de 2002 pelo arquivo de Braga.

Joaquim Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 3861965, emitido em 10 de Julho de 1995 pelo arquivo de Braga.

Marco Manuel Pimenta Silva, bilhete de identidade n.º 10873263, emitido em 16 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Braga.

Registados em 28 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37, a fl. 16 do livro n.º 1.

SCHMITT — Elevadores, L.ª — Eleição para o mandato de três anos, realizada em 12 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

Efectivos:

Fernando da Silva Leal, bilhete de identidade n.º 3457142.
Francisco Augusto Vieira da Conceição, bilhete de identidade n.º 3492119.
Miguel Ângelo Faia da Silva, bilhete de identidade n.º 11794782.
Hugo Filipe da Silva Moreira, bilhete de identidade n.º 11858428.

Suplentes:

Leonel António Faria, bilhete de identidade n.º 108325537.
António José Castro Anunciação, bilhete de identidade n.º 6598182.
Vera Regina Rocha Pinto, bilhete de identidade n.º 11365279.
Laura Magda Mota, bilhete de identidade n.º 10832501.

Registados em 4 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 38, a fl. 16 do livro n.º 1.