



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Idelberto & Filhos, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 696

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) 697

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 698

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 700

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração 718

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado 719

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado	733
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	748
- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração	774
- Acordo de adesão entre a Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical	775

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração	777
---	-----

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Eleição	786
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Carité Calçados, L. ^{da} - Alteração	787
---	-----

II – Eleições:

- Carité Calçados, L. ^{da} - Eleição	788
- Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição	788
- Novo Banco, SA - Substituição	789

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Convocatória	789
- Câmara Municipal do Seixal - Convocatória	789

II – Eleição de representantes:

- Clube de Futebol «Os Belenenses» - Eleição	790
- Câmara Municipal de Fafe - Eleição	790

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Idelberto & Filhos, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Idelberto & Filhos, L.^{da}», NIF 510378439, com sede em Minas Neves Corgo, freguesia de Santa Bárbara de Padrões, concelho de Castro Verde, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes das interrupções dos trabalhos por período dos disparos no interior da mina, obrigando a que se labore num regime de três turnos, coincidindo o horário de trabalho da mesma com o de outra empresa já autorizada a laborar no mesmo regime, de molde a que não seja afetada a exploração de minérios/escombro no fundo da Mina Neves Corvo. Desta forma será possível o aumento da produtividade mantendo o ritmo de trabalho rotativo de forma contínua e global.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A empresa se encontra licenciada, sendo detentora de Alvará de Empreiteiro de Obras Públicas, emitido pelo Instituto dos Mercados Públicos do Imobiliário e da Construção;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Idelberto & Filhos, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Minas Neves Corgo, freguesia de Santa Bárbara de Padrões, concelho de Castro Verde, distrito de Beja.

15 de março de 2017 - O Secretário de Estado das Infraestruturas, *Guilherme Waldemar Goulão dos Reis d'Oliveira Martins* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas).

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 70,3 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-

se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) deduziu oposição à eficácia retroativa da portaria de extensão, prevista no número 2 do artigo 2.º, pretendendo que a mesma seja idêntica à prevista na convenção coletiva. Nesta matéria, a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho apenas admite que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais possam conferir eficácia retroativa às cláusulas de natureza pecuniária. Acresce que, entre os critérios a observar no procedimento para emissão de portaria de extensão, o número 3 da RCM determina que a eficácia retroativa da extensão das cláusulas de natureza pecuniária não pode exceder o primeiro dia do mês da publicação da portaria de extensão no *Diário da República*. Neste sentido, o número 2 do artigo 2.º da presente portaria estabelece a produção de efeitos das tabelas salariais e das cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções até ao limite máximo previsto na RCM.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Soli-

dariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

15 de março de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2005, e subsequentes alterações, abrangem no distrito de Viana do Castelo, por força das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34,

de 15 de setembro de 2016, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), assim como às atividades funerárias e de ginásios (fitness), uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na mesma área geográfica e âmbito do setor de atividade de aplicação a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a alteração da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantem-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que o contrato coletivo inicial e subsequentes alterações publicadas até 8 de outubro de 2010 foram estendidos para um âmbito de aplicação distinto do ora previsto na convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, faz-se menção expressa do alargamento do contrato coletivo e subsequentes alterações em vigor, de modo a que todas as condições de trabalho naquele previstas sejam igualmente aplicáveis às relações de trabalho que não estavam abrangidas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e suas alterações em vigor.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2005 e subsequentes alterações em vigor, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às

atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- A presente extensão não se aplica aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

15 de março de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui os contratos coletivos de trabalho verticais celebrados entre as aqui outorgantes e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, e n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

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

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de Pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contêmham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer

do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2- No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

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

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

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

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os traba-

lhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito,

a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

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

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efectuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 horas e as 22 horas.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 21 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

– O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

– A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de abril do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências

imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

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

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

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- 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.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de Abril de cada ano e mantido afixado até 31 de Outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mes-

mo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre em cada ano;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.

f) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha reta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica;	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	
l) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

a) As referidas nas alíneas *a)* e *i)*, desde que o trabalhador tenha direito aos respetivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

b) As referidas na alínea *h)*, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

c) As referidas na alínea *j)* que excedam os limites estabelecidos nas leis eleitorais;

d) As referidas na alínea *k)*, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

e) As previstas na alínea *l)*, quando excedam 30 dias por ano.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 28.^a

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 23,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV tem direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

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

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 30,65 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,55 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das

despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

- Almoço 11,60 €;
- Jantar 11,60 €;
- Pequeno-almoço 3,55 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse trans-

porte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,55 € e 7,50 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco. 	<p>Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração entre 14 e 30 dias. 	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença após o parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. <p>Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar a pretensão aos empregadores, até 7 dias após o parto; - Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe.</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p>

<p>..... Licença parental inicial exclusiva da mãe: – Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; – Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. 3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: – Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: – Gozo mínimo de 30 dias pelo pai; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. 4- Licença parental exclusiva do pai: – 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos ao parto; – Acréscimo de 10 dias seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; – Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</p>	<p>..... Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível. Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: – Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); – Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso. Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos: a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção: – 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adotantes; – Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; – Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias; c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem: – Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; – Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; – Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>

<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, a usufruir pelos progenitores; - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica – até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este. <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais. 	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa. 	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação. <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no domicílio. 	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para avaliação para adoção.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

2- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

3- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

3- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legítimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade

empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minu-

tos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, 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, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

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

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais das convenções publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 1980, e n.º 19, de 22 de maio de 2003.

Cláusula 67.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações 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 desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão, departamento, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena,

sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - 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 atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da 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 estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo (a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa 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 atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Assistente administrativo(a) - 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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe 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 informação 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 os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; 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.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Técnico(a) de contabilidade - 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 de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda 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 trabalhos.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direcção ou técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assun-

to e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1279,10 €
2	Chefe de escritório	954,75 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade	872,65 €
4	Chefe de secção Técnico/a de contabilidade/contabilista	795,20 €
5	Técnico/a administrativo/a Técnico/a de secretariado	730,80 €
6	Instrutor/a (1)	730,00 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	707,30 €
8	Assistente administrativo/a I	632,35 €
9	Contínuo (mais de três anos)	589,45 €
10	Trabalhador/a de limpeza	560,05 €
11	Estagiário/a de assistente administrativo (2)	557,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	557,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissio-

nal, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 1 de março de 2017.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

Fernando Pereira dos Santos, presidente da direcção.
António Pinto Reis, vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.
Sandra Isabel Martins Guerreiro Antunes, mandatária.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 13 de março de 2017, a fl. 13 do livro n.º 12, com o n.º 30/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra - Alteração

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016 apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4- O presente CCTV abrange 98 empregadores e 1082 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 58.^a-C

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador, por nascimento de filho/a, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

2- ...

3- ...

4- ...

Lisboa, 9 de janeiro de 2017.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Gonçalves Cruz, na qualidade de mandatário.

Acílio Castro Godinho Sousa, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Depositado em 13 de março de 2017, a fl. 12 do livro n.º 12, com o n.º 29/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras/ texto consolidado

Revisão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série,

n.º 21, de 8 de junho de 2013, no n.º 13, de 8 abril de 2014 e no n.º 12, de 29 de março de 2016.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2013, no n.º 13, de 8 abril de 2014 e no n.º 12, de 29 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

a) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.^a se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

– Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais;

– Trabalhadores de escritório - após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;

– Contínuos, porteiros e guardas - 18 anos e habilitações mínimas legais;

- Cobradores - 18 anos e habilitações mínimas legais;
- Trabalhadores do comércio - idade e habilitações mínimas legais;
- Técnicos de vendas - 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;
- Técnicos de laboratório - 18 anos e habilitações mínimas legais.

Para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;

b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respetivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3- As habilitações mínimas de trabalho referidas no número 1 não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No ato de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

4- Quando qualquer trabalhador se for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. O não cumprimento do número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo

o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório com mais de quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

1- Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém:

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório:

1- Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente:

a) É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.

2- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como, sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja no mínimo de cinco, aquele número de profissionais.

a) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Trabalhadores de comércio:

1- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no

estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

- a) Bom e efetivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;
- e) Anos de idade.

2- Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3- Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4- Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5- Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.^a ou de 1.^a

7- Os terceiros-escriturários e os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 9.^a

Relação nominal

1- As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respetivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

1- São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato coletivo de trabalho;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

1- São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Defender os legítimos interesses da empresa;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos

como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ único. 1- O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ único. 2- A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1- É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea c) da cláusula 10.^a, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

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

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

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 125 %, se o trabalho for noturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;

d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5- O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com:

sendo:

RH - Retribuição horária;

RM - Retribuição mensal;

HS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 15.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atendendo no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.^a

Retribuições certas mínimas

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

2- As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3- As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

a) Devoluções das mercadorias;

b) Vendas a empresas que sejam objeto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas. Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respetivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Regime de comissões

1- Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 23,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3- As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação coletiva.

Cláusula 20.^a

13.º mês

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por mês completo de serviço qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 57,50 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 30,00 €;

Refeições - 27,50 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 25.^a

Férias - Princípios gerais e duração

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com o Código de Trabalho.

2- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domin-

gos que não sejam feriados.

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 nos números seguintes.

4- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

A saber: os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

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- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

9- Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrarem completamente para período de férias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2- O subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao

triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2- Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de atividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha reta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

e) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respetivo estabelecimento de ensino;

f) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

g) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

h) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2- Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea g), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea h).

3- As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4- Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infração disciplinar.

5- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos

motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 29.^a-A

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes:

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde, ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 30.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efetiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.^a

Direitos de menores

1- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2- Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.^a

Mulheres trabalhadoras

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) A trabalhadora grávida pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 33.^a-A

Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento

de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

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

d) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimento de múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais 30 dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

a. Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar licença, enquanto esta se mantiver;

b. Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 33.^a-B

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 33.^a-C

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.^a

Garantias de manutenção de regalias

1- Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

Cláusula 35.^a

Prevalência de normas

1- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.^a

Interpretação e integração de lacunas

1- A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato resolvidas pelo recurso às atas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

1- As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3- Não é permitido salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 38.^a

Vigência

1- A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

2- A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respetivo processo de negociação.

3- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 39.^a

Em caso de acidente ou roubo

1- Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas conseqüentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

Cláusula 40.^a

Ajudante de motorista

1- Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Cláusula 41.^a

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,50 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 59 000 €.

Cláusula 42.^a

Efeitos desta convenção

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente - É o trabalhador/a que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista - É o trabalhador/a que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

Analista de informática - Concebe e projeta, 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 objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

- Analista orgânico;
- Analista de sistemas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações 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 a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro/a - É o trabalhador/a que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como:

- Primeiro/a-caixeiro/a;
- Segundo/a-caixeiro/a;
- Terceiro/a-caixeiro/a.

Caixeiro/a-ajudante - É o trabalhador/a que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção - É o trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de departamento:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das atividades 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;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

- Chefe de escritório;
- Chefe de serviços;
- Chefe de divisão.

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

Chefe de vendas - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Cobrador/a - Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza conta-

bilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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 económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo/a - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Paquete.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação 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 respetivos processos.

Dactilógrafo/a - É o trabalhador/a que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a

Demonstrador/a - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elaborar e envia relatórios sobre as vistas efetuadas na sua atividade.

Diretor/a de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as

atividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada 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.

Distribuidor/a - É o trabalhador/a que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador/a - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Empregado/a de expedição - É o trabalhador/a que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado/a de armazém - É o trabalhador/a que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado/a geral - É o trabalhador/a que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiro/as - encarregado/as.

Escriturário/a - 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a;
- Estagiário.

Estagiário/a - É o trabalhador/a que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;

- 2.^a;
- 3.^a

Fiel de armazém - É o trabalhador/a que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respetivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Gestor/a de produto - É o trabalhador/a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para a deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Guarda - É o trabalhador/a que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Pacote.

Guarda-livros - É o trabalhador/a que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeada-mente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos 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.

Inspetor/a de vendas - É o trabalhador/a que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

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

Operador/a de computador - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas 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; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados 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, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Estagiário/a.

Operador/a de empilhador/báscula - É o trabalhador/a cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

Operador/a de máquinas - Técnico/a II - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove a execução de diretrizes do seu superior hierárquico, propõe metodologias de intervenção e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade.

Operador/a de máquinas - Técnico/a I - É o trabalhador/a que desenvolve as atividades técnicas necessárias, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Paquete - É o trabalhador/a com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Porteiro/a - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Pacote.

Praticante - É o trabalhador/a com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

Praticante de armazém - É o trabalhador/a com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Programador/a informático/a - É o trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analis-

ta de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor/a técnico/a de vendas - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transaciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspetos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Prospetor/a de vendas - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspetos de preferência, 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. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Secretário/a - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas 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.

Servente - É o trabalhador/a que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador/a que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Técnico/a auxiliar de laboratório - É o trabalhador/a que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tingimento e pastas de estampania, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico/a de laboratório - É o trabalhador/a que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tingimento e pasta de estampania, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respetivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados standards, com o fim de avaliar concentrações e tons,

podendo também efetuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efetuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à atividade da empresa e elabora os respetivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Telefonista - É o profissional que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

Tesoureiro/a - É o trabalhador/a que 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 respetivas 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.

Vendedor/a - É o trabalhador/a que exerce a sua atividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua atividade. Pode ser designado como:

- Viajante - quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;
- Praticista - quando exerça a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor/a especializado/a - É o trabalhador/a que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	976,00 €

II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	871,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático	819,00 €
IV	Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	798,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Primeiro/a - caixeiro/a Primeiro/a - escrivão/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos)	721,00 €
VI	Conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - técnico/a I Segundo/a - caixeiro/a Segundo/a escrivão/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos)	659,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro/a - caixeiro/a Terceiro/a - escrivão/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	630,00 €

VIII	Caixeiro/a - viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a / báculo Servente Telefonista de 2.ª	564,00 €
IX	Caixeiro/a - viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	559,00 €
X	Caixeiro/a ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	558,00 € (a)
XI	Paquete (*)	557,00 € (a)

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Porto, 27 de Fevereiro de 2017.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos), em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. António Barbosa da Silva, como mandatário.

Sra. Patrícia Marta Rodrigues Lebre, como mandatária.

Depositado em 17 de março de 2016, a fl. 13, do livro n.º 12, com o n.º 32/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2013 e *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, 22 de Maio de 2013, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2014, e com última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 12, de 29 de Março de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

3- No presente CCT a utilização das palavras trabalhador ou trabalhadores, deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens quer mulheres.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 23,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

... ..

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão

abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a):

Alojamento e pequeno-almoço - 30,00 €

Refeições - 27,50 €

Diária completa - 57,50 €

b) (Eliminada.)

... ..

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

... ..

Cláusula 38.ª

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição de trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

... ..

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transportes de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,50 € por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente que no exercício de suas funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 59 000,00 €.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

... ..

Gestor/a de produto - É o trabalhador/a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as acções necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para a detecção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços	976,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Gestor /a de produto Técnico/a superior de higiene segurança no trabalho Tesoureiro	871,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	819,00 €
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	798,00 €
V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	721,00 €
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de telex Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	659,00 €
VII	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	630,00 €

VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de báculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	564,00 €
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	559,00 €
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	558,00 €
XI	Paquete (*)	557,00 €

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho).

Nota: Mantêm-se os enquadramentos em vigor com a introdução das categorias profissionais de gestor de produto e de técnico superior de higiene e segurança no trabalho, integradas no nível II da grelha salarial.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

3- No presente CCT a utilização das palavras trabalhador ou trabalhadores, deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens quer mulheres.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2- A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

3- A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

4- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de escritório - após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;

Contínuos, porteiros e guardas - 18 anos e habilitações mínimas legais;

Cobreadores - 18 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores do comércio - idade e habilitações mínimas legais;

Técnicos de vendas - 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;

Técnicos de laboratório - 18 anos e habilitações mínimas legais; para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;

b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respectivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3- As habilitações mínimas de trabalho referidas no número 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No acto de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma

empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. O não cumprimento do número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhados.

Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório com mais de quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém.

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório

a) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

1- É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.

2- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências seja, no mínimo, de cinco aquele número de profissionais.

c) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados *no* seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Trabalhadores de comércio

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-viajantes não poderá ser superior ao de terceiro-caixeiro.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;
- e) Anos de idade.

2- Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3- Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4- Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5- Os dactilógrafos passarão a terceiro-escriturário, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6- Os terceiro-escriturário e os segundo-escriturário, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos,

guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.^a ou de 1.^a

7- Os terceiro-escriturário e os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 9.^a

Relação nominal

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respectivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;

d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato colectivo de trabalho;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Defender os legítimos interesses da empresa;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1- É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea c) da cláusula 10.a, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;

d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;

e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

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

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para forne-

cimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 125 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;

d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5- O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho cor-

respondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.^a

Retribuições certas mínimas

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2- As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3- As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

a) Devoluções das mercadorias;

b) Vendas a empresas que sejam objecto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas.

Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respectivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferiram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 23,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3- As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação colectiva.

Cláusula 20.^a

13.º mês

Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

§ 1.º No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

§ 2.º Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

§ 3.º Para efeitos desta cláusula, entende-se por mês completo de serviço qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Alojamento e pequeno-almoço - 30,00 €

Refeições - 27,50 €

Diária completa - 57,50 €

b) (Eliminada.)

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta

obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos das leis vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

3- O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo - sendo considerado o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 25.^a

Férias - Princípios gerais de duração

1- O empregado tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5- Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrarem completamente para período de férias.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis. A duração do período de férias é aumentada, no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada ou ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias 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- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

9- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

10- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias cor-

respondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2- Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de actividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

e) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

f) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de

emergência;

g) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

h) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2- Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea h), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea i).

3- As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4- Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 30.^a

Impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.^a

Direitos de menores

1- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2- Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência

e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 33.^a-A

Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior.

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

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

I - Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

II - Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 33.^a-B

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 33.^a-C

Adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada 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.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.^a

Garantias de manutenção de regalias

1- Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

Cláusula 34.^a-A

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17 de 2013 e n.º 19 de 2013 e as matérias constantes das publicações nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13 de 2014 e n.º 12 de 2016.

Cláusula 35.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.^a

Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

1- As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3- Não é permitido salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6- Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 38.^a

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e bene-

fícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

Cláusula 39.^a

Acidente ou roubo

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas conseqüentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

Cláusula 40.^a

Ajudante de motorista

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Cláusula 41.^a

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,50 € por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 59 000,00 €.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

Analista de informática - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamen-

to automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico; analista de sistemas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se 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 a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-sargento, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em 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 do 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. Categorias profissionais ou escalões:

Chefe de escritório; chefe de serviços; chefe de divisão.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de vendas - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a

quem presta serviço.

Cobrador - Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando 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 dos Impostos.

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Pacote.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação 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.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por

vezes, papéis matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elabora e envia relatórios sobre as vistas efectuadas na sua actividade.

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar 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.

Distribuidor - É o trabalhador que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas.

Empregado de expedição - É o trabalhador que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiro-encarregado.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examinando o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elaborar, ordena e preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina

de contabilidade, as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^o;
- 2.^o;
- 3.^o;
- Estagiário.

Estagiário - É o trabalhador que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^o;
- 2.^o;
- 3.^o

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respectivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Gestor/a de produto - É o trabalhador /a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as acções necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para a detecção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Guarda - Assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

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 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.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

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

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho 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, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª;
- Estagiário.

Operador de empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

Paquete - É o trabalhador com menos de 18 anos que tem

funções de contínuo.

Porteiro - 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 as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos, Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
- 2.ª

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-viajante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

Praticante de armazém - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

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

Promotor técnico de vendas - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transacciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspectos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, 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. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Secretário - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-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 da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Técnico auxiliar de laboratório - Auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tinjimento e pastas de estampanaria, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correcções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico de laboratório - Manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tinjimento e pasta de estampanaria, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correcções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respectivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados standards, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efectuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efectuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à actividade da empresa e elabora os respectivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Telefonista - É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

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.

Vendedor - É o trabalhador que exerce a sua actividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua actividade. Pode ser designado como:

- Viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;
- Praticista, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor especializado - É o trabalhador que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços	976,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene segurança no trabalho Tesoureiro	871,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	819,00 €
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	798,00 €

V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	721,00 €
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de telex Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	659,00 €
VII	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	630,00 €
VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de básculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	564,00 €
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	559,00 €
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	558,00 €
XI	Paquete (*)	557,00 €

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho).

Nota: Mantêm-se os enquadramentos em vigor com a introdução das categorias profissionais de gestor de produto e de técnico superior de higiene e segurança no trabalho, integradas no nível II da grelha salarial.

Porto, 6 de Fevereiro de 2017.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Patrícia Marta Lebre, na qualidade de mandatária.

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Maria Cristina Escarduça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de mandatário.

Maria Cristina Escarduça Faria Monteiro, na qualidade de mandatária.

Declarações

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

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

Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 15 de março de 2017, a fl. 13, do livro n.º 12, com o n.º 31/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão do CCT - contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2013, n.º 15, de 22 abril de 2014 e n.º 12, de 29 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representados pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de pelo menos, 2 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a proposta devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião

para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no precedente número 1.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- Para preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCT entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

a) Serem maiores de 16 anos de idade;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;

c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efetuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequado. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no número 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCT e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCT, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assi-

nado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCT.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respetivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

1- Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1- O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2- A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante este período qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

4- Nos casos das alíneas b) e c) do número 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6- Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respetiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2- Os trabalhadores diretamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respetivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCT para a categoria cujas funções ele vai exercer, exceto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do substituído.

3- O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.^a

4- Nos casos em que por força da apresentação do substi-

tuído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, o aviso prévio será de 8 dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de 1 mês por cada ano de serviço efetivo. Para efeitos deste número, a fração do primeiro ano superior a 6 meses calcula-se na base de 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efetivo até um ano.

6- Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respetiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCT serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I (Definição de funções).

2- Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou ações de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou ações de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência o mais antigo.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respetivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a re- meter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível no local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

d) Usar de respeito e urbanidade em todos os atos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 67.^a (Direitos especiais para trabalhadores estudantes);

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respetivo processo individual;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adoção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

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

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer ato em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.^a (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos atos previstos na cláusula 16.^a (Garantia dos trabalhadores), referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCT, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência as atribuições, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matérias de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente

não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações diretas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3- No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações coletivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, exceto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

a) Das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

a) Das 9 e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado em dia de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;

c) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;

d) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) Menores.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 12 horas de intervalo sobre o termo da prestação do trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 12,80 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebe-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

a) Almoço - das 12 horas e 30 minutos às 14 horas 30 minutos;

b) Jantar - das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo

normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal e dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.^a (Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a (Trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) A trabalhadora durante o período de amamentação a filho;
- d) A trabalhadora ou trabalhador durante o período de aleitação, até o filho perfazer um ano;
- e) Menores.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência coletiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquela trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a deste contrato (Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização).

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1- Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respetiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Quando por efeito da transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efetuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda atual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objeto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal do ato de admissão de cada profissional, na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3- Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua atividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no ato de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal atividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do trabalhador.

4- Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

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

6- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos:

a) No caso específico de delegados de informação médica que exerçam a sua atividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCT.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador).

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indiretos da mesma referente ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo V (Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador) e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,30 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no Continente que pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a (Deslocações e pagamentos);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço - 3,80 €;
- Refeições (almoço e jantar) - 29,50 €;
- Alojamento - 38,50 €;
- Diária completa - 71,80 €.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente ou parentes do 1.º grau da linha reta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inatividade do pessoal deslocado

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inatividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

1- Quando em serviço total ou predominantemente, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo o condutor e ocupantes, assim como facultar-lhe, por acordo o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição da retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a (Garantias dos trabalhadores).

5- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV (Remunerações certas mínimas), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada

mês, durante o período normal de trabalho.

2- No ato de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: Nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 11,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 37,50 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

a) 100 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento

de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

1- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo o seguinte:

Rm - Retribuição mensal;

Rh - Retribuição horária;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, assim como em outro dia em acordo com a entidade patronal a Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade de acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2- Todos os restantes são considerados úteis com a exceção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com o Código de Trabalho, mais se acrescenta, os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

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.

2- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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 nos números seguintes.

4- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º se-

mestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1- Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

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

4- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3- A adoção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal e conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for especificamente para o efeito.

5- Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

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

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

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) 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;

b) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro, pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 68.^a (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes);

g) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

h) Doação de sangue a título gracioso durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3- A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respetivo;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.^a (Faltas justificadas), se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efetivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o servi-

ço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

5- Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato correndo justa causa.

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1- É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4- Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efetuado por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade

ou fração se tiver menos de três anos de serviço;

b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fração se tiver mais de três anos de serviço;

c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10 % no valor a indemnizar.

5- Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, diretamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1- Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e amamentação, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto direto com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas durante a gravidez e amamentação;

c) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

d) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

Cláusula 65.^a-A

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes:

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legisla-

ção especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactente tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactente de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde, ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 66.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao do nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para

acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, ou 3.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efetuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioatividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas noturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais para trabalhadores/as estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse direto para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensa de uma hora e trinta minutos por dia para a frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios-dias necessários à prestação de provas de exame; e ainda

d) Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

e) Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o

trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano letivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

1- Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de atividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 71.^a

Exercício dos direitos sindicais

1- O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,50 €.

Cláusula 73.^a

Seguros

1- A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 74.^a

Princípio geral

1- As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais das empresas

1- A entidade patronal deve:

a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afetar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de proteção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respetiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal diretivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 76.^a

Deveres especiais dos trabalhadores/as

1- Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar corretamente os dispositivos de proteção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências suscetíveis de provocar acidentes.

Cláusula 77.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos respetivos espaços.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea *a)* o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal os seus representantes.

Cláusula 78.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

1- Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 79.^a

Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ (COFESINT).

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respetivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 80.^a

Sucessão de regulamentação

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação coletiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCT.

2- O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

Cláusula 81.^a

Efeitos desta convenção

1- Os trabalhadores/as não filiados na associação sindical outorgante, que pretendam a aplicação da presente convenção coletiva, deverão comunicá-la por escrito ao empregador no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação.

2- Ao aderir a esta convenção os trabalhadores/as concordam em contribuir com 0,5 % da sua retribuição mensal, durante a vigência desta, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3- As empresas enviarão as contribuições nos mesmos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática - É o trabalhador/a responsável pelos planos, projetos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas atividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores.

Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projetos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e software.

Chefe de secção - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores da respetiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - Curso superior de farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Diretor/a de serviços - É o trabalhador/a que desempenha funções de direção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão: Curso superior de farmácia para o serviço mor de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor/a de produto - É o trabalhador/a a quem compete efetuar estudos sobre um ou mais produtos da atividade farmacêutica. Procede à análise dos respetivos resultados e apresenta propostas de ação tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de atividade.

Encarregado/a - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Caixeiro/a encarregado/a;
- Embalador/a encarregado/a;
- Encarregado/a de lavandaria;
- Encarregado/a de sector (metalúrgico, electricista);
- Encarregado/a de serviços auxiliares;
- Fogueiro/a-encarregado/a;
- Preparador/a técnico/a-encarregado/a.

Encarregado/a geral - É o trabalhador/a que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

- Encarregado/a-geral de armazém;
- Encarregado/a-geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico/a - É o trabalhador/a que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão - Curso superior adequado.

Trabalhadores/as de produção e do controlo

Analista - É o trabalhador/a que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar, efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efetuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão - Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar - É o trabalhador/a que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador/a que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Embalador/a produção - É o trabalhador/a que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à exceção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Higienizador/a - É o trabalhador/a que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Preparador/a técnico/a - É o trabalhador/a que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias - 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão - Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador/a técnico/a auxiliar - É o trabalhador/a que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios. Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro/a - É o trabalhador/a que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respetivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respetivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias:

- a) Primeiro/a-caixeiro/a;
- b) Segundo/a-caixeiro/a;
- c) Terceiro/a-caixeiro/a;
- d) Caixeiro/a-ajudante;
- e) Praticante.

Distribuidor/a - É o trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador/a de armazém - É o trabalhador/a que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador/a de máquinas - É o trabalhador/a que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador/a de empilhador;
- Operador/a de monta-cargas;
- Operador/a de balança ou báscula.

Servente de armazém - É o trabalhador/a que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores/as de escritório

Analista de sistemas - É o trabalhador/a que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios disponíveis; consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é, possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua 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.

Caixa - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações 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 a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Cobrador/a - É o trabalhador/a que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento; recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista - É o trabalhador/a 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 atividade 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 ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condição mínima de admissão - Curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador/a que redige cartas e quaisquer outros documen-

tos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa 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 respetivos processos.

Escriturário/a - 1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa das condições de admissão e efetua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respetivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respetivos.

Categorias:

- a) Primeiro/a-escriturário/a;
- b) Segundo/a-escriturário/a;
- c) Terceiro/a-escriturário/a;
- d) Estagiário/a do 3.º ano;
- e) Estagiário/a do 2.º ano;
- f) Estagiário/a do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo/a em línguas estrangeiras - É o trabalhador/a que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (stencil), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros - É o trabalhador/a que se ocupa de 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 da exploração e do exercício. Pode colaborar no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extratos 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, responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador/a de informática - Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; aciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio eletrónico e outros.

Programador/a de informática - É o trabalhador/a 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 objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário/a de direção - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção de empresa. Entre outras competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico/a de contas - É o trabalhador/a que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista - É o trabalhador/a que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro/a - É o trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verificadas as diversas caixas e confere as respetivas 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.

Tradutor/a - É o trabalhador/a que traduz textos típicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filma, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja corretamente transmitida.

Condições mínimas de admissão - Curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado/a de informação médica - É o trabalhador/a que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidade farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua atividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor/a de vendas - É o trabalhador/a que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efetuar demonstração de artigos em estabelecimento comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Prospetor/a de vendas - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, 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 quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Vendedor/a - É o trabalhador/a que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Vendedor/a especializado/a - É o trabalhador/a que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exigam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador/a que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no ato da entrega.

Condições de admissão - 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados) - É o trabalhador/a que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador/a de máquinas - É o trabalhador/a que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias:

- Oficial de 1.ª;
- Oficial de 2.ª

Eletricista de alta tensão - É o trabalhador/a que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica de proteção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas

oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

Eletricista de baixa tensão - É o trabalhador/a que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do eletricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem elétrica de baixa tensão.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

Eletricista bobinador/a - É o trabalhador/a que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas elétricas, bobinas e transformadora de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características elétricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador/a que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Categorias:

- Oficial;
- Pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro/a - É o trabalhador/a que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias:

- Fogueiro de 1.ª;
- Fogueiro de 2.ª

Trabalhadores desenhadores

Desenhador/a - É o trabalhador/a que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele acolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador/a de arte finalista - É o trabalhador/a que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador/a-projetista - É o trabalhador/a que conce-

be, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojetos e projetos de um conjunto, nomeadamente esquemas elétricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador/a-projetista publicitário - É o trabalhador/a que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo/a - É o trabalhador/a que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como, entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que está destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

Guarda - É o trabalhador/a que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão - 21 anos de idade.

Jardineiro/a - É o trabalhador/a que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro/a - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deverão dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

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

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha - É o trabalhador/a que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Cozinheiro/a - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo e pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os, confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos seus utensílios.

Despenseiro/a - É o trabalhador/a que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, folhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece mediante requisição os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado/a de refeitório - É o trabalhador/a que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias - 1.^a e 2.^a

Empregado/a de balcão - É o trabalhador/a que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confeção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Empregado/a de refeitório - É o trabalhador/a que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação - É o trabalhador/a que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de atividade.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador/a de infância - É o trabalhador/a que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma ação educativa integrada.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante - É o trabalhador/a que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador/a que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão - Curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro/a - É o trabalhador/a que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão - Curso de enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro/a-coordenador - É o trabalhador/a que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão - Curso de enfermagem geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro/a - É o trabalhador/a que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Engomador/a - É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro, dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico/a de serviço social - É o trabalhador/a que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social

e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão - Curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro/a de artigos de ortopedia - É o trabalhador/a que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre/a de costura de artigos de ortopedia - É o trabalhador/a que orienta a confeção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efetuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correções respetivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efetuado pelas costureiras. Efetua registos do trabalho realizado e diligência no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II

Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores de produção e controlo:	
De preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a técnico/a de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador/a técnico/a em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador/a de técnico/a de 2. ^a a preparador/a técnico/a de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
Trabalhadores caixeiros/as:	
De praticante a caixeiro/a ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro/a-ajudante a terceiro/a caixeiro/a	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro/a caixeiro/a a segundo/a caixeiro/a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo/a caixeiro/a a primeiro/a caixeiro/a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de escritório:	
De estagiário/a (escriturário/a) a terceiro/a escriturário/a	Menos de 18 anos, completar 3 anos de permanência na categoria. 18 anos ou mais completar dois anos de permanência na categoria.
De terceiro/a escriturário/a a segundo/a escriturário/a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo/a escriturário/a a primeiro/a escriturário/a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência:	
De oficial de 2. ^a (metalúrgico/a) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III

Condições específicas trabalhadores/as de produção e controlo

I - Acesso

1- O acesso automático de preparador/a técnico/a auxiliar e analista auxiliar, respetivamente a preparador/a técnico/a de 2.ª e analista de 2.ª, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador/a não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3- O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efetuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador/a será designado pelo sindicato respetivo.

4- O acesso de preparador/a técnico/a auxiliar a preparador/a de 2.ª nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II - Outras condições

1- O diretor/a de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de diretor/a técnico/a, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2- Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deve ser o de farmácia.

3- A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior hierárquico, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico/a farmacêutico/a, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores/as caixeiros/as de armazém

I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores/as que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros/as de 3.ª

2- O trabalhador/a caixeiro/a que no armazém que é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3- A classificação profissional dos trabalhadores/as em distribuidor/a ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efetivamente desempenhadas seja, respetivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II - Admissão

1- Os trabalhadores/as com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro/a-ajudante.

III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro/a-ajudante a terceiro/a-caixeiro/a, o tempo de permanência na categoria de caixeiro/a-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2- Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respetivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador/a tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores/as de escritórios

I - Classificação profissional

1- O trabalhador/a de escritório que num departamento do sector administrativo, responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores/as;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalente, com exceção dos contabilistas e tradutora;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III - Acesso

1- Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respetivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador/a tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores/as rodoviários

I - Admissão

1- Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores/as que possuam carta de condução profissional.

II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores/as deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de semana ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2- O trabalho efetuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III - Outras condições

1- Os/as motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores/as da manutenção, conservação e assistência

1- As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador/a com a formação profissional de oficial electricista.

2- O trabalhador/a electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações elétricas.

3- O trabalhador/a electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros/as ou engenheiros/as técnicos/as.

Trabalhadores/as fogueiros/as

Admissão e acesso

1- As condições de admissão e acesso dos trabalhadores/as fogueiros/as são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro/a.

Trabalhadores/as de hotelaria

Classificação profissional

1- Os/as trabalhadores/as que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª consoante tenham ou não sob a sua direção, trabalhadores/as com a profissão de cozinheiro/a ou despenseiro/a.

II - Admissão

1- Os/as trabalhadores/as que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores/as de enfermagem

Classificação profissional

1- O/a auxiliar de enfermagem será classificado/a em enfermeiro/a logo que se encontre habilitado/a com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores/as de serviço social

1- As tarefas cometidas ao técnico/a de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à

função e sem qualquer ação fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores/as.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (Euros)
I	Diretor(a) de serviços	1 256,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	1 092,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	982,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	969,00 €
V	Encarregado(a) de sector Fogueiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a) coordenador(a)	890,00 €
VI	Analista de 1.ª Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Caixa Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	812,00 €
VII	Analista de 2.ª Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.ª Electricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Mecânico(a) de automóveis	754,00 €

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador/a

VII	Fogoeiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	754,00 €
VIII	Embalador (a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Fogoeiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano)	686,00 €
IX	Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a) /armazém com mais de 2 anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	628,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)	599,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	578,00 € (*)
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	557,00 € (*)

(*) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 86-B/2016 de 29 de dezembro, artigo 2.º

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador/a na totalidade dos custos diretos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos diretos:

a) O do combustível (na base de um consumo de 10 litros de gasolina super por 100 km);

b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 litros por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);

c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);

d) O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);

e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador/a reembolsado pela empresa 67,5 % da parte dos custos indiretos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efetivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efetivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm³ e 1300 cm³;

c) O do rendimento do capital efetivamente investido pelo trabalhador/a na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3- O trabalhador/a tem direito ao reembolso dos custos indiretos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a atualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador/a será da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.^a (Comissão paritária), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente atualizado pela empresa o fator correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos diretos referidos no

número 1, fixado em 0,35 cêntimos por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indiretos, com exceção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á fórmula, para cada 500 euros de capital determinável, nos termos das alíneas *a*) e *b*):

Reintegração anual - um quinto de 300,00 € (60,00 €);

Rendimento anual do capital reintegrável - 30 % sobre 200,00 € (60,00 €);

Rendimento anual do capital reintegrável - 18,824 %, juro médio, sobre 300,00 € (56,50 €);

Total anual - 177,00 €;

Valor a suportar pela empresa 67,5 % sobre 177,00 € (120,00 €);

Idem, duodécimo - 10,00 € (120,12 €).

8- O trabalhador/a será ainda reembolsado pela empresa em 67,5 % do valor da franquia a pagar á companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador/a, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea *b*).

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador/a

1- Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador/a for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de serviços
Chefe de centro de informática
Contabilista/Técnico de contas
Diretor/a de serviços
Gestor/a de produto

2- Quadros médios

2.1- Técnicos/as administrativos/as

Chefe de secção de escritório
Guarda-livros
Programador/a de informática
Tesoureiro/a

2.2- Técnicos/as de produção e outros

Chefe de secção de aprovisionamento
Chefe de secção de controlo analítico
Chefe de secção de informação médica
Chefe de secção de vendas
Encarregado/a de armazém
Encarregado/a geral de manutenção

Técnico/a

Técnico/a de serviço social

3- Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro/a encarregado/a
Encarregado/a de refeitório
Encarregado/a de sector (eletricista)
Enfermeiro/a coordenador/a
Fogueiro/a encarregado/a
Preparador/a técnico/a encarregado/a

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos/as comércio e outros

Correspondente em línguas estrangeiras
Delegado/a de informação médica
Educador/a de infância
Esteno-datilógrafo/a em línguas estrangeiras
Enfermeiro/a
Operador/a de informática
Prospetor/a de vendas
Secretário/a da direção
Tradutor/a
Vendedor/a especializado/a

4.2- Produção

Analista
Desenhador/a-projetista
Desenhador/a-publicitário/a
Preparador/a técnico/a

5- Administrativos

Caixa
Escriturário/a

5.1- Comércio

Caixeiro/a
Promotor/a de vendas
Vendedor/a

5.2- Profissionais qualificados - Produção

Afinador/a de máquinas
Analista auxiliar
Embalador/a-encarregado/a
Desenhador/a
Desenhador/a de arte finalista
Eletricista
Fogueiro/a
Mecânico/a de automóveis
Oficial de manutenção e conservação industrial
Preparador/a técnico/a auxiliar

5.3- Outros

Auxiliar de educação
Auxiliar de enfermagem
Costureiro/a de artigos de ortopedia
Cozinheiro/a
Dispenseiro/a
Encarregado/a de lavanderia
Encarregado/a de serviços auxiliares
Mestre/a de costura/Artigos de ortopedia

Motorista (ligeiros e pesados)

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos/as, comércio e outros

Ajudante de cozinha
Ajudante de motorista
Costureiro/a
Distribuidor/a
Embalador/a (armazém)
Empregado/a de balcão
Empregado/a de refeitório
Engomadeira/o
Higienizador/a
Jardineiro/a
Operador/a de máquinas
Telefonista
Vigilante

6.2- Produção

Auxiliar de laboratório
Embalador/a (produção)

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Administrativos/as, comércio e outros

Contínuo/a
Guarda
Porteiro/a
Servente
Trabalhador/a de limpeza

7.2- Praticantes e aprendizes

Ajudante (caixeiro/a)
Praticante (caixeiro/a)
Pré-oficial (eletricista)

Porto, 6 de fevereiro de 2017.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importa-

dores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. António Barbosa da Silva, como mandatário.

Sr.ª Patrícia Marta Rodrigues Lebre, como mandatária.

Depositado em 17 de março de 2017, a fl. 13 do livro n.º 12, com o n.º 33/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.ª e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração

CAPÍTULO I

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cláusula 48.ª-A

Licença parental

1- Por ocasião do nascimento de filho/a, o pai tem direito a licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

Este número de dias é acrescido de mais 10 dias úteis, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

2- Em caso de partilha do gozo da licença parental inicial, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2017.

NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.^{da}:

João Carlos Batista Maio Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 17 de março de 2017, a fl. 14 do livro n.º 12, com o n.º 35/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical

Na sequência de acordo com a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, para o efeito representada pelos vogais João Nunes de Carvalho e Paulo de Amaral Alexandre, a Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE, representada pela presidente do conselho de administração, *Cristina Casalinho* - nos termos do artigo 14.º dos estatutos do IGCP, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 200/2012, de 27 de agosto, declara que adere ao acordo coletivo de trabalho (ACT) para o setor bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, nos seguintes termos (cfr. número 2 da cláusula 123.ª do ACT):

1.º

Os grupos e categorias profissionais são ajustados às fun-

ções especificamente prosseguidas pelo IGCP, EPE e à reduzida dimensão da sua estrutura de pessoal.

2.º

Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACT a que se adere, será apenas considerado o tempo de serviço prestado nas instituições de crédito com atividade em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas e o tempo de serviço prestado na função pública quando se trate do efeito da integração nos quadros em resultado do processo de constituição do IGCP ou, eventualmente, de outras situações, mas neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre o IGCP e o trabalhador.

3.º

1- A aplicação das regras do título V, capítulo I, sobre Segurança Social far-se-á nos seguintes termos:

a) Aos trabalhadores enquadrados no regime geral da Segurança Social não se aplicam as regras constantes das cláusulas 92.ª a 103.ª;

b) Aos trabalhadores enquadrados no regime de proteção social próprio do emprego público, inscritos na Caixa Geral de Aposentações, e sem prejuízo do disposto no número seguinte, não se aplicam as regras constantes das cláusulas 92.ª a 99.ª, 102.ª e 103.ª

2- Para os trabalhadores referidos na alínea b) do número anterior, a proteção da eventualidade doença far-se-á nos termos previstos na cláusula 95.ª, na parte em que esta disposição é aplicável às ausências e à suspensão do contrato por motivo de doença, sendo-lhes também aplicável o regime estabelecido nas cláusulas 100.º e 101.ª

4.º

Não se aplica o regime de empréstimos à habitação, constante das cláusulas 106.ª a 108.º

A adesão ao ACT em apreço abrange, à data, 81 trabalhadores.

Lisboa, 13 de março de 2017.

Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE:

Cristina Casalinho.

Federação do Sector Financeiro - FEBASE (em representação do Sindicato dos Bancários do Centro e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas):

João Nunes de Carvalho.

Paulo de Amaral Alexandre.

Depositado em 17 de março de 2017, a fl. 13 do livro n.º 12, com o n.º 34/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Alteração aprovada em 4 de março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013.

Declaração de princípios

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2- O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na atividade do sindicato;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical, nos termos do regulamento em anexo que faz parte integrante dos presentes estatutos.

3- O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4- O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6- O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7- O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do lock-out.

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - é constituído pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2- O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Lisboa.

3- Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação local, bem como suprimir ou fundir as já existentes.

4- Compete à direcção regulamentar a competência e o funcionamento das formas de representação referidas no número anterior.

CAPÍTULO II

Objeto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

1- Promover e defender, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses coletivos, individuais, morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associa-

dos e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.

2- O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores - UGT.

3- O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1- O SITRA tem competência para:

a) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance o cumprimento das convenções de trabalho e o respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2- O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SITRA 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 regulará toda a sua vida orgânica.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efetuarem o pagamento das respetivas quotas.

3- Não serão admitidas como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.

4- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.

5- O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

6- O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado à direcção que decidirá do seu andamento na reunião seguinte à receção do pedido.

7- A direcção poderá recusar a admissão de um candidato notificando da sua decisão o interessado, bem como o delegado sindical que recebeu o pedido de admissão.

8- Da recusa de admissão cabe recurso para assembleia geral que decidirá em última instância, devendo ser o recurso apresentado na primeira reunião após o conhecimento da recusa pelo interessado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio os trabalhadores que:

a) Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato ou venham a colocar-se na situação prevista no número 3 do artigo 5.º;

b) Tenham requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixem de pagar a sua quota por período superior a três meses, e depois de avisados por escrito para pagar a quoti-

zação em atraso, não efetuem o pagamento no prazo de um mês;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

Os sócios 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 geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

Artigo 8.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as atividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;

b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SITRA nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

d) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões de assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

e) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

g) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

h) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considere lesivo dos seus interesses;

j) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

k) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pela assembleia geral;

l) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

m) Reclamar da atuação dos delegados sindicais;

n) Receber os estatutos e o programa de acção do sindicato;

o) Receber o cartão de sócio;

p) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

2- A regulamentação do direito de tendência, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Manter-se informado das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;

c) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

d) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar regularmente as suas quotizações;

f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou à direção, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

g) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1- A quotização dos sócios no ativo é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2- Entendem-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.

4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

1- São passíveis de penalidade os sócios que:

a) Cometerem infrações às normas estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos;

b) Contrariarem a aplicação das deliberações da assembleia geral;

c) Prejudiquem os interesses do sindicato e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

2- As penalidades a aplicar são proporcionais à gravidade dos atos cometidos e consistem em:

a) Advertência;

b) Repreensão por escrito;

c) Suspensão até ao máximo de um ano;

d) Expulsão.

3- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção;

b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

4- Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para a assembleia geral.

5- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

6- A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

7- Na aplicação das penalidades ter-se-á sempre em conta a circunstância da reincidência.

8- A aplicação das penalidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 é da competência da direcção, sendo dada publicidade entre a massa associativa as referidas nas alíneas c) e d).

9- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

10- A aplicação das penalidades atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta com aviso de receção.

11- Da decisão que aplique uma das penalidades mencionadas nas alíneas a), b) e c) do número 2 cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Da organização do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos

1- São órgãos do SITRA:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A direcção;

d) A comissão fiscalizadora de contas.

2- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 13.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser

releitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO V

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Competências

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger os corpos gerentes do sindicato;

b) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do sindicato;

c) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

d) Rever os estatutos;

e) Deliberar sobre a fusão do SITRA com outras organizações sindicais;

f) Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis;

g) Discutir e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;

h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato;

i) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direcção;

j) Apreciar e deliberar sobre o orçamento do sindicato proposto pela direcção;

k) Aprovar o regulamento do fundo social e de greve apresentados pela direcção;

l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

Artigo 16.º

Reunião

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea a) do artigo 15.º;

b) Anualmente, até 31 de março e até 30 de novembro para exercer as funções previstas nas alíneas i) e j) do mesmo artigo 15.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) A requerimento de 30 % dos associados;

b) A requerimento da direcção;

c) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário.

Artigo 17.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da mesa ou, em caso de impedimento, de um dos secretários por ele designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 16.º é feita, com a antecedência mínima de 45 e 15 dias, respetivamente.

3- Nos casos previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo 16.º o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

4- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho do aviso convocatório.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os sócios presentes, por proposta da direção.

3- As assembleias gerais solicitadas ao abrigo da alínea *a)* e *c)* do número 2 do artigo 16.º só poderão realizar-se se estiverem presentes metade dos requerentes.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

5- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, o presidente da mesa terá voto de qualidade.

CAPÍTULO VI

Mesa da assembleia geral

Artigo 19.º

Composição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários eleitos para esses cargos de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Na falta do presidente da mesa, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes.

3- A mesa da assembleia geral reúne e delibera validamente por maioria simples dos seus membros.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;

c) Dirigir os trabalhos da assembleia geral com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, chamando a atenção para qualquer irregularidade verificada;

d) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como, os termos de abertura e encerramento.

2- Compete aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios, de acordo com os termos dos presentes estatutos;

b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos.

CAPÍTULO VII

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de 30 e um máximo de 35 membros eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

3- Será presidente da direção o primeiro elemento da lista.

4- Na primeira reunião da direção os membros eleitos, elegerão entre si um tesoureiro, sob proposta do presidente da direção.

5- Nos impedimentos de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas pelos suplentes, que serão chamados pela ordem em que figurem na lista eleita.

6- São membros, por inerência, da direção, os elementos da mesa da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

Representar o sindicato em juízo e fora dele;

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar anualmente o relatório e contas e o orçamento a apresentar à assembleia geral;

h) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

- i) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- l) Adequar os estatutos à lei propondo à assembleia geral as necessárias alterações;
- m) Deliberar sobre a filiação ou associação do SITRA noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas.

2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

Artigo 23.º

Reuniões e funcionamento

1- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

2- A direção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 3 em 3 meses, mediante convocatória do presidente da direção.

3- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.

5- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

6- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VIII

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 24.º

Composição

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 25.º

Competência e funcionamento

1- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;

c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA.

2- A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- A comissão fiscalizadora de contas é convocada pelo seu presidente e delibera por maioria simples dos seus membros com direito a voto.

CAPÍTULO IX

Organização regional

Artigo 26.º

Delegações

1- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito será, caso a caso, definido pela direção.

2- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional ou local em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente foi indicada pela direção, tendo em vista os interesses do sindicato.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à direção.

CAPÍTULO X

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 27.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas respetivas empresas.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais podem ser exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 28.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados é composta por todos os de-

legados sindicais.

2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pela direção.

3- A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de um terço dos delegados existentes.

Artigo 29.º

Comissões de delegados sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2- Compete à direção apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 30.º

Comissão de juventude

1- A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2- A comissão de juventude tem um secretariado constituído por 5 membros designadamente, um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação, da direção mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4- Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5- O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, à direção um plano de atividades para aprovação.

6- A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

CAPÍTULO XI

Administração financeira

Artigo 31.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 32.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes

da actividade do SITRA;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

CAPÍTULO XII

Processo eleitoral

Artigo 33.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 34.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea a) do número 1 do artigo 16.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

CAPÍTULO XIII

Processo eleitoral

Artigo 35.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presi-

dente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidas a direção e a comissão fiscalizadora de contas;
- c) Distribuir, de acordo com a direção entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confeção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;
- k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 36.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 37.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 150 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 38.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 39.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 40.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

2- Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3- Se o número de associados em determinada localidade

ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 41.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 42.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 esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 43.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 44.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irre-

gularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias úteis após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 45.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que na convocatória da assembleia geral conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 250 associados.

Artigo 46.º

Fusão

A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos sócios presentes.

Artigo 47.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 48.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente da mesa da assembleia geral do SITRA com a indicação dos respectivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efectuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direcção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar

moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.

5- Cada tendência adoptará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 14 de março de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 178 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de fevereiro de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente:

Henrique Leonardo Mota, L.^{da}, representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, portador do cartão de cidadão n.º 06005222.

Vice-presidentes:

Valpi Bus - Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, SA, representada por José Eduardo Sousa de Azevedo Caramalho, portador do cartão de cidadão n.º 09910800.

Rodoviária da Beira Litoral, SA, representada por Armé-

nio de Oliveira Raimundo, portador do bilhete de identidade n.º 5907775.

Rodoviária do Tejo, SA, representada por Oswaldo Manuel da Silva Moreno, portador do cartão de cidadão n.º 13460452, válido até 10 de setembro de 2018.

Rodoviária do Alentejo, SA, representada por Pedro Alexandre Curvo de Deus, portador do cartão de cidadão n.º 07806850.

Substitutos:

RNE - Rede Nacional de Expressos, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Puidival Vaz de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 4192695.

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA, representada por José Ricardo Casanova Afonso, portador do cartão de cidadão n.º 08098998.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Carité Calçados, L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 9 de fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2016.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:
 - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
 - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
 - c) Aprovação e alteração destes estatutos.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
 - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - c) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:
 - a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
 - b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.
- 2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

- 1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva

dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões, no exercício das suas atribuições e competências.

- 2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT e subcomissões, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 38.º

Composição

- 1- A CT é composta por 3 membros a eleger pelos trabalhadores da empresa.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa, devendo as subcomissões funcionar em articulação com a CT.
- 2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acres-

cido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designara o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Registado em 14 de março de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 21 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Carité Calçados, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 9 de fevereiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Sandra Branco.
Luciana Moreira.
Sara Pereira.

Registado em 14 de março de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 21 do livro n.º 2.

Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 23 de fevereiro de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Rui Nunes, cartão de cidadão n.º 5005631.
Pedro Sousa Pereira, cartão de cidadão n.º 7450115.
Alexandra Luis, cartão de cidadão n.º 10629919.
Casimiro Simões, cartão de cidadão n.º 4316069.
Luis Teixeira, cartão de cidadão n.º 7818180.

Suplentes:

Mário Caetano, cartão de cidadão n.º 8921008.

João Edgar de Sousa, cartão de cidadão n.º 6026964.

Ana Henriques, cartão de cidadão n.º 8729372.

Registado em 16 de março de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 22 do livro n.º 2.

Novo Banco, SA - Substituição

Na comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA (NB), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015, eleita em 10 de março de 2015, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Alberto Moreira Magalhães, cartão de cidadão n.º 07351035 5 substituído por

Cristina Maria Valente Manata de Amaral, cartão de cidadão n.º 069203954.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aveiro), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 23 de fevereiro de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 3 de maio de 2017, realizar-se-á na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome: Empresa de Sociedade Anónima - ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA.

Morada: Travessa da Rua da Paz, n.º 4, Apartado 3144 EC - Tabueira 3801-101 Aveiro».

Câmara Municipal do Seixal - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Setúbal), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Seixal, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de março de 2017.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, conjugado com o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, comunicar com a devida antecedência de 90 dias que, no dia 31 de maio do corrente ano de 2017, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Seixal, sita na Alameda dos Bombeiros Voluntários, n.º 45, 2844-001 Seixal, com o NIF 506173968».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Clube de Futebol «Os Belenenses» - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Clube de Futebol «Os Belenenses», realizada em 5 de janeiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Carlos Manuel Duarte Vaz	8196840
José Henriques Batista Gascon	5509702

Suplentes	BI/CC
Carlos Armando S. Canamero Matos	9911424

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 12 de março de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 118 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Fafe - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Fafe, realizada em 24 de fevereiro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 2 de novembro de 2016.

Efetivos	BI/CC	Validade
Filipe Sérgio Lopes Marinho	11130826	21/5/2020
Anita Cláudia L. H. Peixoto	10896111	27/3/2021
José Emanuel Oliveira Fernandes	10170643	1/7/2018

Suplentes	BI/CC	Validade
Maria de Fátima Meira Monteiro	10767172	11/5/2020
José Novais Barbosa	0343641	22/8/2020
Armando Augusto C. Moreira	06398649	11/12/2019

Registado em 14 de março de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 118 do livro n.º 1.